

Klimatuppfattningar och styrelsearbete – påverkar kvinnors uppfattningar företagens klimatarbete?



Bild: MisseWester, Forskningsprogramets referensgrupp

Misse Wester, Annika Carlsson Kanyama, Lotta Snickare och Inga-Lill
Söderberg

KTH, avdelningen för Industriell Ekologi

KTH, SE-100 44 Stockholm

www.ima.kth.se

Klimatuppfattningar och styrelsearbete – påverkar kvinnors uppfattningar företagens klimatarbete?

Misse Wester, Annika Carlsson Kanyama, Lotta Snickare och Inga-Lill
Söderberg

TRITA-IM 2017-01

ISSN 1402-7615

KTH, avdelningen för Industriell Ekologi

KTH, SE-100 44 Stockholm

www.ima.kth.se

Förord

Forskningen som presenteras i rapporten har finansierats av Energimyndigheten inom ramen för projektet Kvinnor och män i styrelser: åtgärder för klimat och energieffektivitet. Författarna vill tacka projektets referensgrupp för värdefulla inspel. Tack också till alla de som tog sig tid att svara på vår omfattande enkät. Innehållet i denna rapport riktar framförallt till företrädare för politik och näringsliv och vår förhoppning är att bidra till den planerade omställningen till ett hållbart samhälle

Sammanfattning

I denna rapport presenteras resultat från en enkätstudie utförd inom ramen för forskningsprojektet *Kvinnor i styrelser och åtgärder för energi-och klimateffektivitet? Erfarenheter från Norge och Sverige*. I detta projekt undersöks om en ökad andel kvinnor i styrelser påverkar arbetet med klimatfrågan. I rapporten analyseras svaren från ca 400 svaranden med avseende på bakgrund, uppfattningar om klimatförändringar, och arbetsmiljön i styrelsen. Resultaten visar att kvinnorna i vår undersökning är något yngre, har kortare erfarenhet av styrelsearbete än män men samtidigt är högre utbildade och i större utsträckning har genomgått en utbildning i styrelsearbete. Kvinnor ser klimatfrågan som mer allvarlig än män, även om båda grupperna ser att klimatfrågan är viktig. Både män och kvinnor anser att det företag i vars styrelse de är verksamma i kommer att påverkas av klimatförändringar och att företaget arbetat med att minska sin klimatpåverkan. Både män och kvinnor anger att den arbetsmiljö som finns i styrelserna är god och att det finns möjligheter till inflytande. Slutsatsen av denna studie är att en ökad andel kvinnor i styrelser inte har gett en uppenbar effekt på klimatarbetet ännu. Vår slutsats är att arbetet för en ökad kvinnlig representation i styrelser bör fortsätta med oförändrad kraft, eftersom en fortsatt obalans i styrelserna tycks leda till passivitet i klimatfrågor.

Summary

This report presents the results of a survey conducted within the research project *Women on boards and measures for energy and climate efficiency? Experience from Norway and Sweden*. This project investigates whether a greater proportion of women on boards influence the work on climate change. In this report, the results of 400 respondent is analyzed regarding background information, perceptions of climate change, and working in the board. The results show that the women in our study are somewhat younger, have less experience of serving on boards than men, yet are better educated and have undergone training in board work. Women see climate change as more severe than men, even though both groups see that climate change is important. Both men and women believe that the company on whose board they serve will be affected by climate change and that the company is working to reduce their carbon footprint. Both men and women report that the work environment in the boards is good and that there are opportunities to influence this work. The conclusion from this study is that a greater proportion of women on boards will not have an effect on how companies work with issues of climate change. The conclusion of this study is that an increased proportion of women in boardrooms have not had any effect on the climate-related work yet. Our conclusion is that the work for increasing female representation should continue, since an unbalanced boardroom seems to promote a passive relationship to climate issues.

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	4
Summary	4
1. Inledning och syfte	6
2. Metod och material	7
3. Resultat	9
4. Diskussion	14
Referenser	16

1. Inledning och syfte

Kan det vara så att en ökad andel kvinnor i företagens styrelser skulle kunna påskynda utvecklingen mot ett fossilfritt samhälle? Den frågan ställde sig fyra forskare från KTH och Lunds universitet år 2015 mot bakgrund av det finns delvis utforskade samband mellan kön och klimat, nämligen att kvinnor är mer angelägna om att åtgärder vidtas för att hindra eller begränsa effekterna av klimatförändringarna än vad män är (Naturvårdsverket, 2009). Internationell forskning visar också att det ofta finns skillnader mellan män och kvinnor när det gäller miljövänliga attityder och värderingar, samt att kvinnor ofta uttrycker en högre riskuppfattning än män (Davidson & Freudenberg, 1996; Wester, 2012). Detta innebär att de svenska resultaten inte är förvånande.

Att det finns ett stort behov av att minska utsläppen av koldioxid är världens ledare i stort sett överens om. Klimatförändringen betraktas som ett av de största hoten mot samhället och dess effekter märks redan i hela världen (FN, 2016). Exempel på åtgärder för att mildra effekterna är den s.k. Parisöverenskommelsen som går ut på att den globala medeltemperaturen inte ska öka med mer än 1,5 grader jämfört med förindustriell tid (UNFCCC, 2015, s. 1 och 2). Även de nyligen överenskomna målen för hållbar utveckling (Agenda 2030), där mål 13 specifikt handlar om klimat och säger att åtgärder måste vidtas omedelbart för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser (UNDP, 2016) är en sådan åtgärd. Den svenska regeringen tar också dessa mål på stort allvar och har utsett en delegation som skall stödja och stimulera arbetet med att uppnå hållbarhetsmålen i Sverige (Regeringen, 2016) samt deklarerat att vi bör ha en fossiloberoende fordonsflotta i Sverige år 2030 (2030-sekretariatet, 2017).

Som första land i världen införde Norge en lag om könskvotering i styrelser. Sedan lagen implementerades 2006 måste andelen kvinnliga styrelsemedlemmar vara minst 40 %. Spanien, Frankrike, Island, Italien, Holland och Belgien har alla följt efter Norges exempel och infört någon form av könskvotering i styrelser medan Sverige, England, Kanada och Australien istället har valt att arbeta med rekommendationer och frivilliga initiativ (Machold m.fl., 2013).

Utvärderingar av styrelsearbete i Norge efter införandet av könskvotering har visat skillnader mellan kvinnliga och manliga styrelseledamöter. Kvinnliga styrelseledamöter är i genomsnitt fem år yngre och har högre utbildning än sina manliga kolleger, medan män i större utsträckning än kvinnor har VD erfarenhet (Storvik & Teigen, 2010). Andra studier har visat att styrelsearbetet inte är könsneutralt. Fler kvinnliga styrelseledamöter innebär längre möten och ett bättre samtalsklimat med färre konflikter och mer frågor från både män och kvinnor (Bilimoria & Huse, 1997; Huse & Solberg, 2006; Nielsen & Huse, 2010; Matsa & Miller, 2013; Machold m.fl., 2013).

En annan forskningsinriktning har undersökt hur styrelsers könssammansättning påverkar företagets verksamhet (Nielsen & Huse, 2010; Matsa & Miller, 2013). Den största delen av dessa studier undersöker hur en ökad andel kvinnor i styrelsen påverkar företagets ekonomiska resultat och det finns få exempel på studier som undersöker sambandet mellan andelen kvinnor i styrelsen och andra aspekter av företagets verksamhet (Rao & Tilt, 2016). Nielson och Huse (2010) fann dock att kvinnliga styrelseledamöter innebär att styrelsens arbete med företagets strategiska frågor förbättrades. Då klimatarbete är en del av ett företags strategiska arbete, vilket i sin tur är en fråga för företagets styrelse (McWilliams m.fl., 2006), är det intressant att undersöka kvinnliga och manliga styrelseledamöters uppfattningar om styrelsens klimatarbete.

Mot bakgrund av allt som nämnts ovan fann vi det intressant och viktigt att ta reda på hur kvinnor och män i styrelser ser på klimatproblematiken och hur den behandlas i svenska företag inom de sektorer med mest utsläpp. Vi definierade sektorerna utifrån statistik från SCB som visar att av all den koldioxid som svenska företag släpper ut så kommer 29 % från företag i transportbranschen och 35 % från företag i tillverkningssektorn (SCB, 2016). Vi valde därför att studera företag inom dessa två sektorer. Dessutom konstaterade vi att styrelser i företag inom de sektorer vi studerar är långtifrån jämställda: enligt en kartläggning av just dessa sektorer gjord 2015 (Carlsson Kanyama m.fl., 2016) var bara 15 % av styrelseledamöterna kvinnor och motsvarande siffra för ordföranden var 4 %. Dessutom verkade klimatarbetet i företagen inte speciellt framträdande, enligt samma källa, då 67 % av företag inte nämnde något alls om klimat eller koldioxid i sina årsrapporter eller på sina hemsidor. Det fanns, med andra ord, stort utrymme för förbättring.

I den här studien redovisar vi resultat från en enkät som gått ut till alla styrelseledamöter i företag med mer än 10 anställda inom transport och tillverkningssektorn i Sverige och i Norge. Anledningen till att vi tog med Norge i undersökningen var att man där redan kvoterat in en viss andel kvinnor i större företag och att vi därför ville göra en jämförelse mellan länderna styrelserna. Vår tanke var att man i Norge haft mer erfarenhet av könsblandade styrelser och att detta kunde avspeglats i våra resultat.

I enkäten ställdes en rad frågor om klimatuppfattningar och styrelsearbete, och vi kan nu redovisa vissa svar på frågan "om en ökad andel kvinnor i styrelser skulle kunna påskynda utvecklingen mot ett fossilfritt samhälle". Vi tror att frågeställningen är av stort intresse både för dem som är engagerade i klimatdebatten, men även för dem som diskuterar kvotering. Material och metoder presenteras i avsnitt två, resultat i avsnitt tre och i avsnitt fyra för vi en diskussion om relevansen av våra resultat och hur de skulle kunna påverka klimat- och jämställdhetspolicy i Sverige.

2. Metod och material

Urval av företag

De största delarna av utsläppen inom transportsektorn kommer från rederier, (48 %), landtransportföretag; rörtransportföretag (27 %) och flygbolag (22 %) (SCB, 2016). Tillsammans står företag inom dessa branscher för 97 % av utsläppen. De största delarna av utsläppen i tillverkningssektorn kommer från stål- och metallverk (29 %), industri för andra icke-metalliska mineraliska produkter (29 %) och industri för stenkolsprodukter och raffinerade petroleumprodukter (24 %). Tillsammans står företag inom dessa branscher för 74 % av utsläppen i den svenska tillverkningssektorn.

Tabell 1: De mest koldioxidutsläppande delsektorerna inom svensk transportbransch och tillverkningssektor år 2012 (SCB 2016). 2-siffernivå enligt NACE 2007 (European Commission, 2016).

Huvudsektor	Delsektor, 2-siffernivå	Förklaring
Tillverkning	19	Industri för stenkolsprodukter och raffinerade petroleumprodukter
	23	Industri för andra icke-metalliska mineraliska produkter
	24	Stål- och metallverk
Transporter	49	Landtransportföretag; rörtransportföretag
	50	Rederier
	51	Flygbolag

Inom de utvalda delsektorerna (Tabell 1) fick vi sedan, med hjälp av SCB, fram en lista på alla företag med minst 10 anställda. Vårt val att exkludera företag med färre än 10 anställda beror på att vi tror att riktigt små företag har mindre möjligheter än andra att lägga kraft på klimatarbete då man saknar kompetens och kapacitet för detta. Det innebär att dessa företag därför inte var så intressanta för oss att studera. Vårt att notera är dock att inom både tillverkningssektorn och transportbranschen är företag med färre än 10 anställda mycket vanliga, de utgör 87 % respektive 91 % av samtliga företag (se tabell 1).

SCB skickade oss en lista på 2515 företag med minst 10 anställda varav fem var publika och inget noterat på Stockholmsbörsen (Nasdaq, 2016). Med hjälp av de bolagsnummer som fanns i materialet från SCB kunde vi beställa uppgifter från Bolagsverket på hur många styrelsemedlemmar respektive bolag hade. Baserat på detta underlag valde vi ut de bolag som hade minst fem styrelseledamöter, valde bort 9 bolag med begränsad verksamhet i Sverige¹ och fick på så sätt fram en lista på 256 företag varav fyra var publika. Anledningen till att vi valt att exkludera företag med färre än fem styrelseledamöter är både att det i företag med få styrelseledamöter finns få personer som kan bidra med "specialkunskaper" såsom klimat och miljö (de Villiers m.fl. 2011) och att det kan vara svårt att uppnå jämställdhet bland styrelseledamöter om platserna i styrelsen är få.

För de norska företagen var urvalsprocessen liknande. Vi kontaktade den norska motsvarigheten till Bolagsverket, Brønnøysundsregistrene, som på vårt uppdrag tog fram företag som stämde överens med vårade svenska avseende bransch, antal anställda och minsta antal styrelseledamöter. Totalt gav det 114 företag. Vi bad dem också ta fram kontaktuppgifter för företag som faller under den könskvoteringslagstiftning som funnits i Norge från 2006. Här valde vi ut 84 företag som fick ta del av enkäten, eftersom vi ville undersöka om dessa företag skilde sig från de andra.

Enkäten

För att undersöka de frågor vi i detta projekt var intresserade av, konstruerades en enkät. Enkäten byggde i stora delar på tidigare utförda studier inom området och samtliga frågor som analyseras här återfinns sist i denna rapport. Främst hämtades både inspiration och faktiska frågor från två tidigare studier:

¹ Detta handlade uteslutande om utländskt ägda flygbolag vars verksamhet i Sverige huvudsakligen handlar om biljettförsäljning och som inte lämnar årsrapport till Bolagsverket.

Vi använde ett antal frågor som återfinns i de undersökningar som Naturvårdsverket utför när det gäller klimatuppfattningar i vår studie. Här valde vi frågor som rör hur man uppfattar klimatförändringar, om man själv påverkas av klimatförändringar och i vilket tidsperspektiv klimatförändringar kommer att vara påtagliga (exempelvis ” De ledande forskarna inom klimatforskningen är eniga om att det sker en klimatförändring”). Totalt användes 7 frågor från Naturvårdsverkets studier och som tidigare använt i studier av klimatuppfattningar på kommunal nivå (Carlsson-Kanyama & Hörnsten Friberg, 2012).

Den andra studien som vi använt frågor från, är en studie genomförd i Norge (Mathisen, Ogaard & Marnburg, 2013). Denna studie hade som syfte att undersöka hur kvinnliga styrelseordföranden uppfattar styrelsearbetet. Här har vi använt totalt tre skalor som mäter upplevd rättvisa med avseende på personligt inflytande i styrelsen (”Jag upplever att jag har möjlighet att ta upp beslut för diskussion igen där jag inte varit enig”); normer för styrelsearbetet (”I denna styrelse finns det starka förväntningar på att vi aktivt ska undersöka områden som är relevanta för verksamheten); samt samarbete inom styrelsen (”Det kan förekomma personkonflikter inom styrelsen”). Vi modifierade de ursprungliga skalorna och inkluderade frågor som rör klimat- och miljöarbete eftersom det senare var syftet med vår studie.

Ytterligare frågor konstruerades för att mäta det vi var intresserade av, men de redovisas inte här. Totalt bestod enkäten av 98 frågor samt en rad bakgrundsfrågor, men alla redovisas inte här. De frågor som analyseras i denna rapport återfinns i Appendixet sist i rapporten.

I denna rapport är fokus på skillnader mellan kvinnors och mäns uppfattningar, och därför gör vi inga ytterligare analyser över exempelvis skillnader mellan Sverige och Norge.

Svarsfrekvensen var låg, där totalt 396 personer svarade på enkäten. Av dessa var 70 % svenska och 30 % norska. Bland de norska svaren var en liten del från de könskvoterade bolagen, 13 % av hela gruppen svarande Detta innebär att de resultat som presenteras i denna rapport gäller för de som svarat och utgör inte en generalisering av styrelseledamöters uppfattningar och åsikter i stort. Det finns dock inget i våra data som talar för eller emot att de skulle vara missvisande, men då det totala antalet svarande är lågt bör resultaten tolkas med försiktighet.

3. Resultat

Deltagarnas bakgrund och kompetens

Totalt svarade 18 % av de tillfrågade, och av dessa var de flesta (70 %) svenska. Sett till könsfördelning var 19 % av de svarande kvinnor, och 81 % män. Här finns en skillnad mellan de svenska och norska svarande: i den svenska gruppen var 16 % kvinnor och 84 % män, medan i den norska gruppen var 27 % kvinnor och 73 % män.

När det gäller demografiska skillnader mellan kvinnor och män, visar resultaten att de kvinnor som deltagit i denna studie är yngre än männen, vilket kan ses i tabell 2. Medelåldern bland kvinnor är 52 år, jämfört med 57 år bland männen.

Tabell 2. Åldersfördelning bland de svarande.

	21 till 50	51 till 60	61 till 82
Kvinnor	42 %	42 %	16 %
Män	30 %	31 %	39 %

Det fanns också betydande skillnader mellan vilken befattning kvinnor och män i vår studie har. Kvinnor är i högre utsträckning endast styrelseledamöter (91 % för kvinnor respektive 77 % för män), medan män i högre utsträckning är styrelseledamöter och ordförande/Verkställande direktör (män 23 % och kvinnor 9 %).

Kvinnorna i vår studie har högre utbildning än männen, vilket framgår i tabell 3.

Tabell 3. Utbildningsnivå hos styrelseledamöter

	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial
Kvinnor	0 %	8 %	82 %
Män	7 %	30 %	63 %

Bolagen

Vi undersökte tre olika typer av företag: publika aktiebolag, privata aktiebolag och kommunalt ägda bolag. Här fann vi fler män i de privata bolagen och fler kvinnor i de kommunala bolagen, se tabell 4.

Tabell 4. Könsfördelning i styrelser efter bolagstyp

	Publika bolag	Privata bolag	Kommunala bolag
Kvinnor	23 %	56 %	21 %
Män	16 %	71 %	13 %

Kvinnor har också i större utsträckning än män genomgått en grundläggande utbildning för styrelsearbete. 44 % av kvinnorna jämfört med 32 % av männen har genomgått en sådan utbildning. Ungefär en tredjedel av både kvinnorna och männen (31 % respektive 34 %) är invalda i styrelsen för att de besitter en speciell kompetens. Exempel på detta är erfarenhet av styrelsearbete i stort eller branschspecifika erfarenheter, samt kunskap om ekonomi eller juridik.

När det gäller erfarenhet av styrelsearbete har kvinnor suttit i den styrelse de sitter i nu, i genomsnitt 5,4 år jämfört med männen som suttit 7,4 år. Den tid kvinnor själva arbetat i den bransch bolaget de representerar finns i är i genomsnitt 6,6 år, jämfört med männens 11,7. Den totala tid kvinnor arbetat i styrelser uppgår till i genomsnitt 9 år, där männen varit engagerade i styrelser i 15 år. Ungefär hälften av de tillfrågade arbetar själva i de företag i vars styrelse de sitter – för kvinnorna är siffran 47 % och för männen 53 %. En fjärdedel av de svarande äger delvis det företag de sitter i styrelsen för (24 % för kvinnor, 25 % för männen).

Sammanfattningsvis tyder våra resultat på att kvinnorna är något yngre och i styrelsesammanhang vanligtvis innehar rollen som styrelseledamot, snarare än ordförande eller vice/verkställande direktör. Kvinnorna har något kortare erfarenhet av styrelsearbete än män, vilket till del kan förklaras av att kvinnorna är något yngre. Kvinnorna har högre utbildning än männen och har också genomgått en utbildning i styrelsearbete i större utsträckning än männen. Kort sagt är kvinnor yngre och har högre utbildning men lägre praktisk erfarenhet, jämfört med män.

Deltagarnas klimatuppfattningar

I enkäten ställdes en rad frågor om de svarandes uppfattningar i klimatfrågan. Fem frågor från Naturvårdsverkets undersökningar slogs ihop till att forma en skala och andra frågor analyserades var för sig. Skalan mäter i vilken utsträckning man ser på klimatfrågan som orsakad av mänskligt

agerande och tror att den forskning som sker kring klimatfrågan är korrekt. Det högsta värdet man kan få på denna skala är 25.

När det gäller klimatskalan, så visar våra analyser att kvinnor ser allvarigare på klimatfrågan än män. Kvinnor har ett högre medelvärde (22,6 jämfört med 21,7 för män). Både grupperna uttrycker således en hög grad av oro över klimatet, men kvinnor mer än män. Skillnaden är statistiskt signifikant vilket betyder att kvinnor ser klimatfrågan som mer angelägen än män. Ytterligare en fråga gällde i vilken utsträckning de svarande såg att klimatförändringar är något som nu eller någon gång i framtiden skulle beröra Sverige/Norge. Här kunde man ge olika svar beroende på när man trodde att detta kunde ske. Även här finns statistiskt signifikanta skillnader mellan kvinnor och män, där kvinnor i högre utsträckning tror att detta är något som berör oss redan nu. För att få en uppfattning om de svarande ansåg att de klimatförändringar som sker kan komma att påverka den bransch det bolag i vars styrelse de sitter verkar i, ställdes en fråga om detta. Resultaten visar att det inte finns någon skillnad mellan kvinnor och män, men att en majoritet av de svarande anser detta vara troligt – 78 % i båda grupperna anser att verksamheten kommer att beröras av klimatförändringar. Detta tyder på att klimatfrågan anses vara angelägen och relevant, och att det eventuellt skulle kunna ligga till grund för handling.

I undersökningen ställde vi också tre frågor där de svaranden, på en skala mellan 1 och 10, fick ange i vilken utsträckning de företag, i vars styrelse de sitter, arbetar med klimat, med ett framtida klimatarbetet, samt har ambitioner att kommunicera klimatarbetet. Här visar resultaten inte några statistiskt signifikanta skillnader mellan kvinnor och män. Resultatet för skattningen av hur pass väl man arbetar med klimatfrågan gav ett medelvärde på 6 (av 10) och arbetet med det framtida klimatarbetet skattas till 6,4 (av 10). Dock får ambitionen att kommunicera detta arbete lägre poäng, med ett medelvärde på 5,7 (av 10). Sammanfattningsvis pekar dessa resultat på att företagens klimatambitioner kan förbättras.

Vidare ställdes två frågor om de beslut som fattas i styrelsen kommer att leda till en minskad miljö- och klimatpåverkan. Här fanns heller inga betydande skillnader mellan kvinnor och män, och medelvärdet på 3,5 respektive 3,4 (av 5) tyder på att de beslut man fattar ses som försiktigt positiva för miljön och klimatet.

Vi frågade även om det företag, i vilken styrelse de svarande sitter, var eller avsåg att bli ISO 14001 certifierat. Här fanns signifikanta skillnader mellan män och kvinnor, vilka delvis kan härledas till att kvinnor i högre utsträckning anger att de inte vet och att männen svarar jakande, vilket kan ses i tabell 5.

Tabell 5. Är eller avser företaget bli ISO 14001 certifierat

	Ja	Nej	Vet ej
Kvinnor	45,5	20,8	33,8
Män	62,1	19,7	18,2

Kvinnor och män uttrycker liknande uppfattningar i frågor kring företagets klimatengagemang. På frågan om det finns tydliga klimatmål för företaget, exempelvis kring minskad energiförbrukning, säger 77 % av kvinnorna och 80 % av männen att så är fallet. De allra flesta, närmare bestämt 86 % av kvinnorna och 88 % av männen anger att styrelsen arbetar för att se till att dessa mål uppnås.

Däremot är klimatfrågan inte något som tas upp på varje styrelsemöte, där 82 respektive 81 % svarade nekande på frågan. Vi frågade även de medverkande om de ansåg att de hade tillräcklig kunskap om vad företaget gör för att minska sin klimatpåverkan. Svaren framgår i tabell 6 och här ser vi signifikanta skillnader mellan kvinnor och män, i det att fler män än kvinnor tycket de hade bra kunskap om företagets klimatarbete jämfört med männen.

Tabell 6. Kunskap om företagets klimatarbete

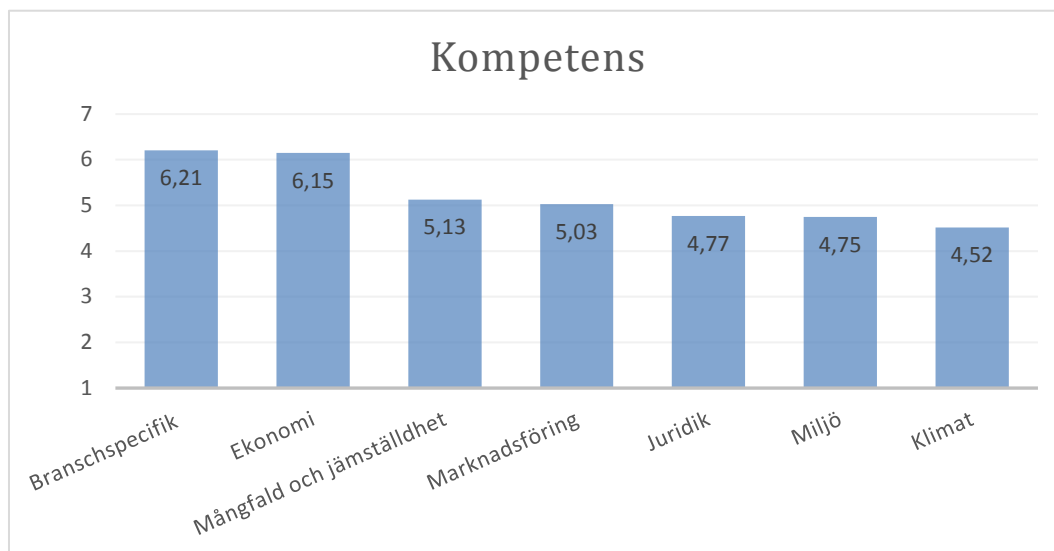
	Ja	Nej	Vet ej
Kvinnor	49,9 %	41,6 %	9,1 %
Män	56,7 %	32,6 %	10,7 %

På frågan om de ansåg att klimatfrågan var överordnad företagets finansiella mål, var svaren liknande från kvinnor och män, där de allra flesta (ca 80%) anser att så inte är fallet (se tabell 7).

Tabell 7. Är klimat överordnat finansiella mål

	Ja	Nej	Vet ej
Kvinnor	14,3 %	79,2 %	6,5 %
Män	14,4 %	76,2 %	9,4 %

Vi frågade även om hur de svarande såg på olika kompetenser inom styrelsen. Här fann vi inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män, därför är de medelvärden som presenteras för samtliga svarande.



Figur 1. Upplevd kompetens inom styrelsen

Det kan vara värt att notera att både män och kvinnor anser att klimatkompetensen inom den egna styrelsen är låg samtidigt som kompetensen inom branschspecifikt område och ekonomi är stor.

Även inom ett område som mångfald och jämställdhet finns högre kompetens än inom klimatområdet.

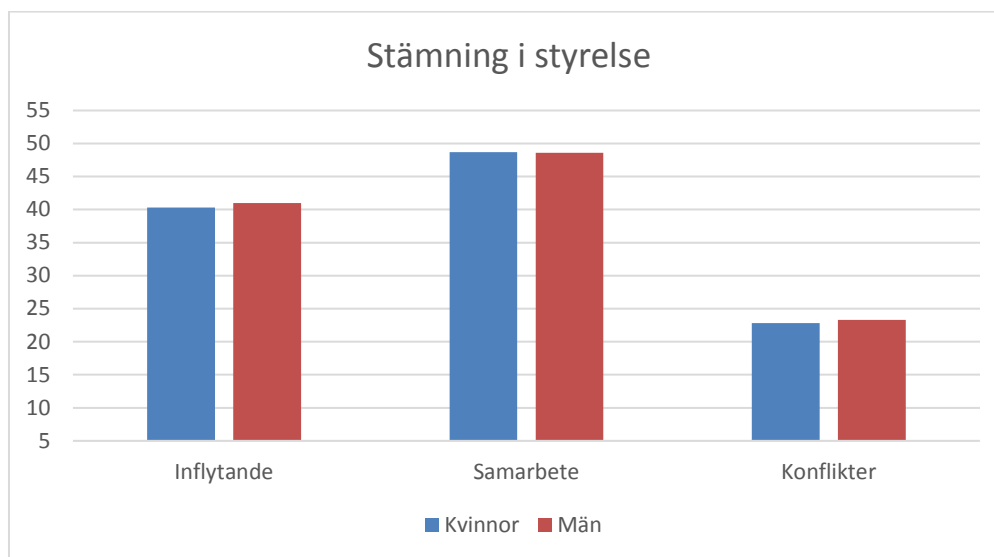
När det gäller de aktörer som idag ställer krav på att företaget ska minska sin klimatpåverkan, kan följande mönster skönjas, tabell 8. Här finns det endast en signifikant skillnad mellan kvinnor och män, i det att män i större utsträckning anger att kunder ställer krav, jämfört med kvinnorna.

Tabell 8. Aktörer med krav på minskad klimatpåverkan

	Kunder	Leverantörer	Anställda	Samhälle/Politiker	Andra
Kvinnor	48,1 %	5,2 %	16,9 %	62,3 %	9,5 %
Män	61,1 %	6,9 %	19,1 %	60,5 %	12,9 %

Inom kategorin "Andra" ryms bland annat styrelsen, aktieägarna och "vi själva".

Vi frågade även om hur arbetsklimatet i de olika styrelserna var. Totalt undersökte vi tre olika variabler – samarbetsklimat, inflytande och konflikter. Dessa variabler byggde på tre olika skalor som tidigare använts i den norska studie utförd av Mathisen med flera (För de två skalorna Inflytande och Samarbete var det maximala värdet 49, och för Konflikter var det maximala värdet 63). För Inflytande och Samarbete innebär ett högt medelvärde att arbetsmiljön i styrelsen är bra, medan ett högt medelvärde i variabeln Konflikt skulle tyda på att stämningen är dålig. Medelvärdena för våra svarande visas i Figur 2 och det fanns inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män.



Figur 2. Stämning inom styrelsen

Som kan ses i figuren så tyder våra resultat på att möjligheten till inflytande och samarbetet inom styrelsen är god, och att konflikter mellan styrelseledamöter är sällsynt.

Klimatskeptiker

De allra flesta som deltog i vår undersökning var övertygade att klimatförändringar sker nu och att de är ett resultat av mänsklig påverkan. Endast fyra personer i den här undersökningen kan anses vara klimatskeptiker, då de fått det lägsta möjliga värde (10 av max 25 poäng) i det klimatindex vi

skapade. Utav ren nyfikenhet har vi undersökt dessa svarandes demografiska profil. Resultatet från denna analys visar att samtliga klimatskeptiker är män, hälften kommer från Sverige och hälften från Norge. Tre av fyra är styrelseledamöter och en är styrelseordförande. De är jämt fördelade i ålder och de har alla gymnasial eller eftergymnasial utbildning inom ekonomi, naturvetenskap eller ingenjörskonst. Samtliga klimatskeptiker arbetar i styrelsen för privata företag, och en av dem har genomgått en styrelseutbildning. Tre av fyra arbetar i företaget, och en äger sitt företag. De har tillsammans mellan 10 och 20 års erfarenhet av styrelsearbete inom sin bransch.

4. Diskussion

Resultaten i vår undersökning visar att de kvinnor som deltagit i studien är något yngre än männen, men med en medelålder över 50 kan de förmodligen inte anses vara "unga" kvinnor. Kvinnorna har också högre utbildning och har i större utsträckning genomgått en utbildning i styrelsearbete än vad män har. När det gäller erfarenhet av styrelsearbete har männen varit aktiva något längre än kvinnorna, dock är dessa skillnader inte signifikanta i vår undersökning. Det är få personer i vår undersökning som är invalda för att de har någon speciell kompetens. Detta tyder på att kvinnorna i våra styrelser inte har mindre erfarenhet än sina manliga kollegor, och att de heller inte är invalda för att de har en speciell kompetens. Detta tyder på att det finns kvinnor i de sektorer vi undersökt som är både erfarna och kompetenta, något som borde underlätta om/när man diskuterar hur andelen kvinnor i styrelser kan öka.

Våra resultat visar att kvinnor och män skiljer sig signifikant åt på samtliga frågor som rör klimatuppfattningar som sker generellt i samhället. Bland annat anser kvinnor i större utsträckning att klimatförändringar sker nu och att forskningen är enig om detta. Dock bör konstateras att även män anser att klimatfrågan är allvarlig och något som påverkar oss nu, även om kvinnor att graden av allvar är högre. När det gäller mer branschspecifika frågor, som direkt relaterar till den verksamhet som företaget bedriver, ser vi inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män. Både kvinnor och män ser också att klimatförändringar är något som kommer att påverka verksamheten i det företag i vars styrelse de sitter, vilket innebär att de beslut som fattas idag borde se till framtiden. Här kan man dock se att de svarande uppfattar att de beslut som fattas med avseende på miljö- och klimat idag är ganska modesta. Generellt sett skattar de svarande företagets arbete med miljö och klimatfrågor som ganska ringa. Kompetens kring klimatfrågor är också den kompetens som anses vara sämst representerat i de styrelser vi undersökt, vilket eventuellt kan tolkas som att denna kan vara svår att få in i en styrelse.

Resultaten från enkäten visar däremot att de svarande ansåg att det fanns uppsatta mål för energianvändningen i företaget. Detta står i relativt skarp kontrast mot de resultat vi såg i analysen av årsrapporter och hemsidor (Carlsson Kanyama, m.fl., 2016). I dessa återfanns få explicita energimål, samtidigt som våra respondenter ansåg att dessa mål fanns tydligt formulerade och att styrelsen arbetar för att uppnå dem. Denna diskrepans kan givetvis vara ett resultat av att de företag våra svaranden representerar och de företag som ingick i vår granskning av årsrapporter och hemsidor är väsensskilda, även om detta ter sig föga troligt. Däremot kan det givetvis finnas energimål som inte kommuniceras utåt.

Ytterligare en observation är att företag med färre än 10 anställda utgör 87 % respektive 91 % av de delar av näringslivet vi valde att studera. Det innebär att det är mycket troligt att de många företag med färre än 10 anställda som är verksamma i dessa sektorer kan uppleva likartade problem som de mindre företagen i vår studie. Om så är fallet är det angeläget att särstudera dessa företags situation. Såväl styrelseledamöter och ledningsgruppers syn på klimatfrågan som deras uppfattning om företagets förmåga till omställning bör undersökas så att åtgärder kan sättas in – informationsinsatser eller förändrade rekommendationer eller regelverk – för att öka takten i dessa sektors omställning mot fossilfrihet.

Vår fråga i denna studie var om en ökad andel kvinnor i företagens styrelser skulle kunna påskynda utvecklingen mot ett fossilfritt samhälle. Vi fann att de styrelsekvinnor som svarade i vår undersökning tar klimatförändringen på större allvar än vad motsvarande män gör även om män också tror att klimatförändringen påverkar oss och är relevant för företagen. Även om våra resultat visar att kvinnorna, trots sitt större klimatengagemang, inte direkt påverkar företagens beslut om att ställa om till ett fossilfritt samhälle menar vi att fler kvinnor bör få uppdrag i styrelser av klimatskäl. Detta resonemang grundar sig på samma logik som den s.k. Försiktighetsprincipen, vilken innebär att när osäkerhet råder om en åtgärd kan skada miljön eller allmänheten bör åtgärden betraktas som farlig tills motsatsen bevisats. Den som vill utöva verksamheten har då hela bevisbördan. I fallet med styrelser och klimatarbete innebär den nuvarande situationen, med få kvinnor i styrelser och inga snabba förändringar på väg vad gäller utsläpp, att en farlig situation uppstått. Den som vill vidmakthålla nuvarande könsfördelning i styrelser, genom att t.ex. förbli passiv eller aktivt motverka styrmedel som könskvotering, måste då också kunna visa att denna passivitet är helt ofarlig för klimatet.

Referenser

2030-sekretariatet. 2017. <https://2030-sekretariatet.se/nyheter/>. (Besökt den 17/3, 2017).

Bilimoria, D. and Huse, M (1997) A qualitative comparison of the boardroom experiences of US and Norwegian women corporate directors, *International Review of Women and Leadership*, 3(2), 63-77.

Carlsson Kanyama A. and Hörnsten Friberg L. (2012) Kommunpolitikers och kommunchefers syn på klimatförändring och anpassningsbehov. Resultat från en enkätundersökning- FOI, rapport 3441.

Davidson, D. J., & Freudenburg, W. R. (1996) Gender and environmental risk concerns: A review and analysis of available research. *Environment and behavior*, 28(3), 302-339.

De Villiers, C., Naiker, V., & van Staden, C.J (2011) The effect of board characteristics on firm environmental performance. *Journal of Management*. November, 37, 1636-1663.

European Commission (2016) http://ec.europa.eu/environment/emas/pdf/general/nacecodes_en.pdf (Besökt den 18/4, 2016).

Huse, M. & Solberg, A (2006) Gender-related boardroom dynamics: How Scandinavian women make and can make contributions on corporate boards. *Women in Management Review*, 21(2) , 113-130.

Machold, S., Huse, M., Hansen, K. & Brogi, M. (2013) Getting Women on to Corporate Boards – A Snowball Starting in Norway. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.

Mathisen, G. E., Ogaard, T., & Marnburg, E. (2013) Women in the boardroom: How do female directors of corporate boards perceive boardroom dynamics?. *Journal of business ethics*, 116(1), 87-97.

Matsa, D. A. & Miller, A. R. (2013) A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136-69

McWilliams, A., Siegel, D. S., & Wright, P. M. (2006) Corporate social responsibility: Strategic implications. *Journal of Management Studies*, 43, 1–18.

Nasdaq Nordic (2016) <http://www.nasdaqomxnordic.com/aktier/listed-companies/nordic-large-cap> (Besökt den 4/5, 2016).

Naturvårdsverket (2009) Allmänheten och klimatförändringen 2009. Allmänhetens kunskap om och attityd till klimatförändringen med fokus på egna åtgärder, konsumtionsbeteenden och företagets ansvar, Rapport 6311.

Nielsen, S & Huse, M (2010) Women directors' contribution to board decision-making and strategic involvement: The role of equality perception. *European Management Review*, 7, 16–29.

UNFCCC (2015) Adoption of the Paris Agreement. Proposal by the President Draft decision: CP.21. <https://unfccc.int/resource/docs/2015/cop21/eng/l09r01.pdf> (Besökt den 18/4, 2016).

SCB (2016) Företag (FDB) efter näringsgren SNI 2007, storleksklass och år. http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__NV__NV0101/FDBR07/?rxid=04aea509-0b2a-4191-8460-d98c8cd44c07 (Besökt den 20/4 2016).

Storvik, A. & Teigen, M (2010) Women on Board: The Norwegian Experience, Fredrich Ebert Stiftung, International Policy Analysis.

Rao, K. & Tilt, C (2016) Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327-347

Regeringen (2016) Genomförande av Agenda 2030 för hållbar utveckling ID-nummer: Dir. 2016:18.

Wester, M (2012) Risk and gender: daredevils and eco-angels? I *Handbook of Risk Theory*, Roeser, S; Peterson, M; Sandin P (red): Springer.

Appendix – Enkätfrågor som analyserats I denna rapport

Bakgrund

Kön

Ålder

Högsta avslutade utbildning:

Förgymnasial utbildning

Gymnasial utbildning

Eftergymnasial utbildning

Företaget jag arbetar i styrelsen för är ett:

- Publikt aktiebolag (Börsnoterat eller med rätt att sälja aktier på öppen marknad)
- Privat aktiebolag
- Kommunalt eller landstingsägt aktiebolag

Frågor om dig och din erfarenhet av styrelsearbete

Hur länge har du arbetat i denna styrelse?

Hur många års erfarenhet har du av styrelsearbete i ett aktiebolag totalt sett (ange år)

Hur många års erfarenhet har du av styrelsearbete i ett aktiebolag inom denna bransch?

Vilka branscher har du själv arbetat inom? Transport eller tillverkningsbranschen; denna och närliggande branscher, flera olika branscher

Klimatuppfattningar (Naturvårdsverket/Carlsson Kanyama, 2012)

Här vill vi veta hur du uppfattar klimatfrågan

Det finns inget tvivel om att klimatet förändras. (1 till 5)

Jag tror att det sker en klimatförändring. (1 till 5)

Människan påverkar klimatet i betydande omfattning. (1 till 5)

De ledande forskarna inom klimatforskningen är eniga om att det sker en klimatförändring (1 till 5)

Klimatforskningsdebatten är mycket seriös och inget som pågår bara för att klimatforskarna ska få mer resurser (1 till 5)

Tror du att klimatförändringen är något som nu eller i framtiden kommer att påverka oss som bor i Sverige? (ja, absolut; Ja, kanske; Vet ej; Nej, knappast; Nej, inte alls)

Om ja, när tror du att den del av Sverige du lever och är verksam i kommer att påverkas av klimatförändringar? (Redan nu; om några år; om 10-12 år; om 30-50 år; längre fram i tiden)

Klimatarbete i styrelsen

Anser du att den verksamhet som företaget bedriver berörs av klimatförändringar? (ja nej vet ej)

Är företaget, eller avser bli, ISO 14001 certifierat? (ja nej vet ej)

Har företaget tydliga klimatmål, som exempelvis minskad energiförbrukning? (ja nej vet ej)

Om ja, arbetar styrelsen för att se till att målen uppnås?

Tas klimatfrågan upp på varje styrelsemöte? (ja, nej, vet ej) Om ja, vem/vilka driver dessa frågor: _____

Anser du att du har tillräcklig kunskap om vad företaget kan göra för att minska sin klimatpåverkan? (ja nej vet ej)

Anser du att företagets klimatarbete är överordnat företagets finansiella mål? (ja nej vet ej)

Hur skulle du skatta klimatarbetet i det bolag i vars styrelse du arbetar?

(1 väldigt låga 10 väldigt höga)

Hur skulle du skatta den verksamhetens klimatambitioner för framtiden?

(1 väldigt låga 10 väldigt höga)

Hur skulle du skatta verksamhetens ambitioner när det gäller att kommunicera ert klimatarbete?

(1 väldigt låga 10 väldigt höga)

Vem/vilka upplever du ställer störst krav på företagets klimatarbete?

Kunder

Leverantörer

Anställda

Samhälle/politiker

Andra (ange vem/vilka)

Generell kompetens (1 till 7)

Här vill vi veta om du anser att styrelsen har tillräcklig kompetens inom följande områden:

Ekonomi

Marknadsföring

Juridik

Branschspecifik kompetens

Miljö

Klimat

Styrelsearbete i stort

Mångfald och jämställdhet

Jag anser att denna styrelse har den kompetens som är relevant

Inflytande i styrelsen (med tillstånd av Mathisen med flera, 2013)

I denna styrelse upplever jag att jag kan uttrycka mina synpunkter och uppfattningar när beslut ska fattas

Jag har bra inflytande över beslut som ska fattas

I vår styrelse anser jag att vi är bra på att följa korrekta förfaranden

Beslut som fattas inom styrelsen är baserade på bra avvägningar där vi tar hänsyn till alla intressen

Enligt min uppfattning bygger besluten som fattas i styrelsen på tillräcklig information

Jag upplever att jag har möjlighet att ta upp beslut för diskussion igen där jag inte varit enig

Jag anser att styrelsearbetet sker i enlighet med god etisk sed

Samarbetet i styrelsen (med tillstånd av Mathisen med flera, 2013)

I styrelsen behandlas jag alltid med hövlighet

I styrelsen behandlas jag alltid med värdighet

I styrelsen behandlas jag alltid med respekt

Jag behandlas aldrig opassande, t ex genom att andra styrelseledamöter kommer med opassande kommentarer om mig

De andra styrelsemedlemmarna är alltid öppenjärtiga mot mig

Hela styrelsen är alltid införstådd med hela bakgrunden inför de beslut som fattas

Förklaringar och förutsättningar för de beslut som fattas är alltid rimliga

Vi blir alltid informerade i god tid

Inom styrelsen är alla bra på att anpassa sin kommunikation så att alla enkelt kan förstå det som diskuteras

Konflikter inom styrelsen (med tillstånd av Mathisen med flera, 2013)

Det kan förekomma friktion mellan styrelseledamöter

Det kan förekomma personkonflikter inom styrelsen

Det kan förekomma spänningar mellan styrelsemedlemmar

Det kan finnas känslomässiga konflikter mellan styrelsemedlemmar

Det kan hända att det förekommer åsiktsskillnader inom styrelsen

Det händer att det förekommer oenighet om hur styrelsearbetet ska utföras

Det är ofta meningsskiljaktigheter inom styrelsen

Arbetet i styrelsen präglas av att vissa styrelsemedlemmar blir bättre informerade än andra

Arbetet i styrelsen präglas av att vissa styrelsemedlemmar "snackar ihop sig" och avgör i vissa frågor innan styrelsemötet