

RAPPORT 2023/24

JÄMSTÄLLDHET I  
ENERGIBRANSCHEN

KRAFTKVINNORNA

## Om Kraftkvinnorna

KRAFTKVINNORNA är en förening och ett nätverk som bildades 2015 med syfte att synliggöra och lyfta kompetenta kvinnor i energibranschen och samtidigt motverka bilden av att det är brist på erfarna kvinnor i vår bransch. Vi har som uttalat mål att öka andelen kvinnor i ledningsgrupper och styrelser i energisektorns bolag och organisationer. Med fler kvinnliga förebilder i ledande positioner kommer fler kvinnor att attraheras till energibranschen är vår övertygelse. På olika sätt riktar vi ljuset mot branschens kvinnounderskott genom att driva debatt, föreläsa och uppmärksamma beslutsfattare på situationen. För att lyfta inspirerande förebilder utser vi sedan år 2016 varje höst Årets Kraftkvinna.

Rapporten "Jämställdhet i energibranschen" är framtagen hösten/vintern 2023/24 av Kraftkvinnornas styrelse. Rapporten är en uppföljning av de två jämställdhetsrapporter som Kraftkvinnorna tidigare presenterat 2021 och 2022. Styrelsen består verksamhetsåret 2023/24 av Karin Jönsson, Natalie Sial Berkman, Anna Nordling, Helena Olssén, Ambra Sannino, Mithra Pakdaman Kiasat och Johanna Petersson.

## Om Kraftkvinnornas jämställdhetsrapport

Bakgrunden till att Kraftkvinnorna 2021 började med att göra en egen rapport för att undersöka läget för jämställdheten i energibranschen var en diskussion som uppstod i branschen efter att olika undersökningar landat i vitt skilda slutsatser kring hur långt de svenska energibolagen kommit i frågan om jämställdhet. Syftet med Kraftkvinnornas jämställdhetsrapport är att bidra till diskussionen genom att sammanställa publika uppgifter från bredden av svenska energibolag med dess stora variation i företagsstorlek, ägarform och geografisk spridning. Rapportens fokus ligger på jämställdhet i energibolagens högsta styrning i form av styrelse, styrelseordförande och vd.

I Kraftkvinnornas anda ligger att vi vill fokusera på att lyfta de goda förebilderna. Därför har vi skapat ett eget jämställdhetsindex baserat på de uppgifter som samlas in i jämställdhetsundersökningen och som ligger till grund för *Kraftkvinnornas gröna lista*. Verksamheterna på gröna listan uppfyller de krav vi har definierat på ett jämställt bolag i rapporten och listan sammanställs nu för tredje gången. Förhoppningen är att fler ska inspireras av föregångarna på Kraftkvinnornas gröna lista och att vi ska fortsätta bidra till att skapa kunskap om vart utvecklingen är på väg genom att fortsätta följa upp jämställdheten i energibranschen.

## Innehåll

<b>HUR JÄMSTÄLLDA ÄR DE SVENSKA ENERGIBOLAGEN?</b> .....	3
<b>VAD HAR VI GRANSKAT I JÄMSTÄLLDHETSUNDERSÖKNINGEN?</b> .....	4
<b>SÅ SER ETT TYPISKT SVENSKT ENERGIBOLAG UT – VAD SÄGER DET OM JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD?</b> .....	6
VANLIGASTE NAMN PÅ STYRELSEORDFÖRANDE I ETT SVENSKT ENERGIBOLAG.....	6
NYCKELTAL I ENERGIBRANSCHEN.....	8
<i>Styrelsens medelålder i svenska energibolag</i> .....	8
<i>Andel kvinnor i bolag och styrelse</i> .....	8
<b>KRAFTKVINNORNAS GRÖNA LISTA</b> .....	10
HUR KLARAR SIG ÖVRIGA ENERGIBOLAG I UNDERSÖKNINGEN? .....	11
HUR KLARAR SIG DE KOMMUNALA ENERGIBOLAGEN I UNDERSÖKNINGEN?.....	11

## Hur jämställda är de svenska energibolagen?

I Kraftkvinnornas jämställdhetsundersökning, nu uppdaterad för tredje gången, har vi undersökt könsbalans i bolagen, på de högsta ledande befattningarna och i styrelserna för 290 bolag i energibranschen i Sverige. Undersökningen visar att ett typiskt svenskt energibolag 2023/2024 till stora del ser ut som det gjorde 2021 och idag har:

- en **styrelseordförande** som heter **Johan** – och som nu har ersatt Anders på posten
- en **vd** som heter **Anders**
- en **styrelse** som består av **6 män** och **2 kvinnor**
- en styrelse vars **medelålder är 56 år**
- **75 % män som medarbetare.**

I undersökningen har energibolagen poängsatts i ett jämställdhetsindex med resultatet:

- 27 bolag (9 % av bolagen) kvalar in på Kraftkvinnornas gröna lista
- Av bolagen på gröna listan får 2 bolag maximala 3 poäng
- **60% av energibolagen i undersökningen får noll poäng i vårt jämställdhetsindex och av dessa saknar en tredjedel helt kvinnor i styrelsen.**

**Bolagen på Kraftkvinnornas gröna lista representerar en imponerande bredd av energibolag som fortsatt visar att det är fullt möjligt att uppnå jämställdhet oavsett typ av verksamhet, storlek eller ägarform.** Omsättningen på listan är dock relativt hög och även om många nya bolag glädjande tagit sig in på listan är det tydligt att förändringar på styrelsenivå snabbt kan leda till att ett bolag inte längre uppfyller Kraftkvinnornas kriterier för ett jämställt bolag. Det är nedslående att samtidigt konstatera att **andelen bolag som inte uppnår ett enda poäng i jämställdhetsindexet och som helt saknar kvinnor i styrelsen stadigt ökat över tid.**

Det har i tidigare undersökningar varit tydligt att statligt ägda verksamheter har bedrivit ett medvetet arbete som lett till en ökad jämställdhet på styrelsenivå och ledande poster och detta är en utveckling som fortsätter. **För första gången sedan Kraftkvinnorna började genomföra sin jämställdhetsrapport uppnår en kategori av energibolagen jämställda styrelser som genomsnitt, nämligen de statligt ägda bolagen.**

Inför valet 2022 valde Kraftkvinnorna att lyfta frågan om att de politiska partierna aktivt borde verka för jämställdhet i politiskt tillsatta styrelser i kommunalt ägda energibolag genom att nominera en kvinna och en man till varje styrelsepost. I jämställdhetsrapporten är det tyvärr tydligt att mycket lite hänt när det gäller jämställdheten i de kommunala bolagens styrelser, där andelen jämställda styrelser förblir helt oförändrad. **Den enda tydliga förändringen är att andelen kommunala bolag som har en kvinna som styrelseordförande minskat kraftigt - med en tredjedel jämfört med före valet 2022.** Detta är en mycket bekymmersam utveckling som även kan ses för de svenska energibolagen som helhet, där antalet kvinnor på **styrelseordförandeposten minskat med hela 40 %**. Totalt sett ser vi också en minskning av andelen bolag med en kvinna som vd med mer än 10 %.

## Vad har vi granskat i jämställdhetsundersökningen?

Vår studie är ett försök att kvantifiera och dra slutsatser om den svenska energibranschens jämställdhetsarbete baserat på publika och jämförbara data för det vi i branschen vanligen benämner som "energibolag". Genom att studien nu genomförs för tredje gången har vi möjlighet att följa upp utvecklingen över tid. Särskilt intressant för uppdateringen är att följa upp förändringen av de kommunalt ägda bolagens styrelser efter valet hösten 2022, då sammansättningen av politiskt tillsatta styrelser kan ha förändrats överlag och påverka utfallet för jämställda styrelser i energibolagen. Detta är särskilt relevant givet att mer än hälften av de svenska energibolagen i studien är kommunalt ägda.

Resultatet av studien ger dock långt ifrån en heltäckande bild av företagen och deras jämställdhetsarbete. Det finns många ytterligare aspekter och perspektiv att tillgå för att kvalitativt bedöma hur företag jobbar med jämställdhet och i än högre grad om perspektivet vidgas till att handla om inkludering och mångfald.

Vi i Kraftkvinnorna hoppas dock att rapporten fortsatt kan vara ett komplement till befintliga studier, belysa ytterligare aspekter av energibranschens jämställdhetsarbete och tjäna som underlag för ytterligare diskussion. Vi hoppas också kunna inspirera till ytterligare arbete med frågorna genom att lista de företag och verksamheter som har lyckats uppnå en god könsbalans både bland medarbetare och i styrningen av företaget.

Syftet med studien är att undersöka och följa upp de svenska energibolagens könsbalans i verksamheten och på styrelsenivå/högsta ledande poster, samt skapa en bild av nivån av mångfald på styrelsenivå/högsta ledande poster, genom att sammanställa följande uppgifter på bolagsnivå:

- andel kvinnor respektive män för energibolagens medarbetare
- andel kvinnor respektive män för energibolagens styrelseledamöter
- medelåldern för energibolagens styrelser
- kön och namn på energibolagens styrelseordförande
- kön och namn på energibolagens verkställande direktör.

Undersökningen baseras helt på publika företagsdata samt tillgänglig statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB). Undersökningens metod grundar sig i utdrag av statistik från statistikmyndigheten SCB:s företagsregister (september 2023) avseende uppgifter om företagens bolagsnamn, ägartyp, verksamhet/huvudbransch, företagsstorlek/antal anställda samt andel kvinnor respektive män (könskvot) bland medarbetare. Därtill har kompletterande data samlats in och sammanställts av Kraftkvinnornas styrelse för de företag som angivits som aktiva företag i branschen av SCB.

Utdrag från SCB:s företagsregister har baserats på SNI-koder (se tabell nedan) där urvalet har avgränsats till företag med 5 eller fler anställda. Totalt omfattar urvalet 290 företag som har som huvudsaklig aktivitet att distribuera, producera eller sälja el, värme/kyla eller

gas. Siffrorna i parentes i tabellen anger antal företag i undersökningen som har respektive SNI-kod angiven som huvudbransch.

35.110	<i>Generering av elektricitet (56)</i>
35.120	<i>Överföring av elektricitet (4)</i>
35.130	<i>Distribution av elektricitet (105)</i>
35.140	<i>Handel med elektricitet (45)</i>
35.210	<i>Framställning av gas (6)</i>
35.220	<i>Distribution av gasformiga bränslen via rörnät (2)</i>
35.300	<i>Försörjning av värme och kyla (72)</i>

Utöver uppgifter tillhandahållna av SCB, har följande information inhämtats från öppna företagsinformationstjänster (allabolag.se samt bolagsfakta.se) och vid behov från företagens egna webbsidor:

- tilltalsnamn och kön på styrelseordförande
- tilltalsnamn och kön på verkställande direktör
- andel kvinnor respektive män som uppges vara styrelseledamöter
- medelålder för styrelsen

Data som inhämtats har funnits publicerad under oktober till november 2023.

Baserat på insamlade data har även ett enkelt jämställdhetsindex sammanställts för att ranka företagens resultat och presentera det i form av *Kraftkvinnornas gröna lista*. Jämställdhetsindexet baseras på följande bas för tilldelning av poäng:

- andel kvinnor i styrelsen 40-60 %, dvs jämställd könskvot bland styrelseledamöter, ger 1 poäng (minimikrav för bolag på gröna listan)
- andel kvinnor i bolaget 40-60 %, dvs jämställd könskvot bland medarbetare, ger 1 poäng
- vd och/eller styrelseordförande är kvinna ger 1 poäng

Företag med 2 eller fler poäng (med krav på att 1 poäng måste komma från jämställd könskvot bland styrelseledamöter) kvalificerar sig för *Kraftkvinnornas gröna lista* för jämställda bolag.

## Så ser ett typiskt svenskt energibolag ut – vad säger det om jämställdhet och mångfald?

Vi har tittat på de högsta exekutiva befattningarna i svenska energibolag, styrelseordförande och verkställande direktör, och hur könsfördelningen ser ut på dessa poster i bolagen. **Posten som styrelseordförande innehas av totalt 29 stycken (ca 10 % av bolagen) kvinnor medan vd-posten innehas av totalt 39 stycken (ca 13 % av bolagen) kvinnor** i de energibolag som ingår i undersökningen 2023/24. Det är ett betydande steg i fel riktning jämfört med 2022 då 45 stycken eller ca 16 % kvinnor återfanns på posten som styrelseordförande och 43 stycken eller 15 % kvinnor innehade vd-posten. Ett faktum som förstärks är att andelen är klart lägre jämfört med både den genomsnittliga könskvoten för styrelserna och könskvoten för bolagen som helhet. Allra tuffast för kvinnorna att ta sig in i energibranschen är alltså fortsatt på de högsta posterna med det största ansvaret.

För att skapa en mer symbolisk och intuitiv bild av mångfalden på de högsta posterna har vi också kartlagt tilltalsnamn för styrelseordförande respektive vd. Topplistorna över de tio vanligaste tilltalsnamnen för styrelseordförande respektive vd i de svenska energibolag som ingår i undersökningen är ett sätt att illustrera graden av jämställdhet, men även graden av mångfald, på posterna. Samma namn med olika stavningar har registrerats under samma namn, exempelvis Per och Pär eller Mikael och Michael.

### Vanligaste namn på styrelseordförande i ett svenskt energibolag

Nedan presenteras tio-i-topp-listan för 2023/24 över det vanligaste tilltalsnamnet på styrelseordförande i svenska energibolag. Inom parentes redovisas antal gånger namnet återfinns bland namn på ordförande för de totalt 290 företagen. Pilen efter namnet visar om namnet förflyttat sig upp eller ner i listan jämfört med 2022 års rapport, eller om det ligger kvar på samma plats. Anders har tidigare år varit en ohotad vinnare, men i år ser vi ett skifte på tronen. **Det vanligaste namnet på en styrelseordförande i ett svenskt energibolag är i årets undersökning Johan**, som tagit sig upp på förstaplatsen efter att ha hållit andraplatsen sedan 2021.

På andra plats hittar vi nu istället Anders följt av Peter som klättrat upp på tredjeplatsen. På en delad fjärdeplats hittar vi oförändrat Tomas/Thomas som fått sällskap av Jan, medan Mats halkat neråt till en sjätteplats. På den undre halvan av listan ser vi en större omsättning av namn, med ett antal nya namn jämfört med förra undersökningen. Det som är sig likt är att precis som tidigare lyckas inga kvinnonamn ta sig in på listan. Vi kan också konstatera att listan fortsatt speglar en generell brist på mångfald. **Det vanligaste kvinnonamnet för styrelseordförande är Karin som återfinns på en delad 21:e plats.**

1.	Johan	(14)	↑
2.	Anders	(13)	↓
3.	Peter	(9)	↑
4.	Jan	(8)	↑
	Tomas/Thomas	(8)	→
6.	Mats	(7)	↓
7.	Per/Pär	(6)	↑
	Ola	(6)	ny
	Håkan	(6)	ny
	Torbjörn	(6)	ny

## Vanligaste namn på vd i ett svenskt energibolag

Nedan presenteras tio-i-topp-listan över vanligaste tilltalsnamn på verkställande direktör i svenska energibolag i undersökningen 2023/2024. Inom parentes redovisas antal gånger namnet återfinns bland namn på vd för de totalt 290 företagen. Det i särklass **vanligaste namnet på en vd i ett svenskt energibolag är precis som föregående år Anders**, som är ohotad på vd-posten. På andra plats kommer Johan, som toppade listan för styrelseordförande, följt av Björn som parkerat på tredjeplats sedan föregående år och nu fått sällskap av Peter. **Anna är fortsatt det enda kvinnliga tilltalsnamnet på listan, där Anna tagit sig tillbaka till en delad femteplats** efter ett år nere på åttondeplatsen. För att hitta nästa kvinnonamn på listan behöver vi ta oss ner till en delad 20:e plats där Cecilia återfinns.

1.	Anders	(15)	→
2.	Johan	(12)	→
3.	Peter	(8)	↑
	Björn	(8)	→
5.	Martin	(7)	↑
	Erik	(7)	ny
	Anna	(7)	↑
8.	Fredrik	(6)	ny
	Jan	(6)	↓
	Jörgen	(6)	ny
	Håkan	(6)	→
	Nicklas	(6)	ny



## Nyckeltal i energibranschen

Inom parentes redovisas siffror från jämställdhetsrapporten 2022.

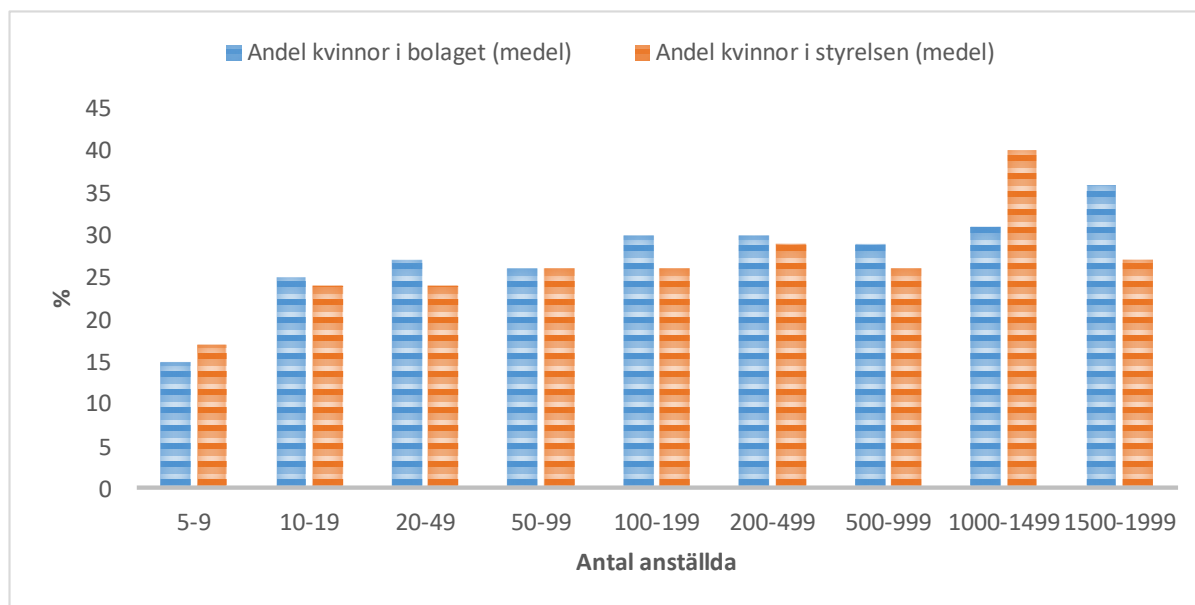
### Styrelsens medelålder i svenska energibolag

Sett till samtliga svenska energibolag är styrelsens genomsnittliga medelålder 56 år, ett år lägre jämfört med tidigare år.

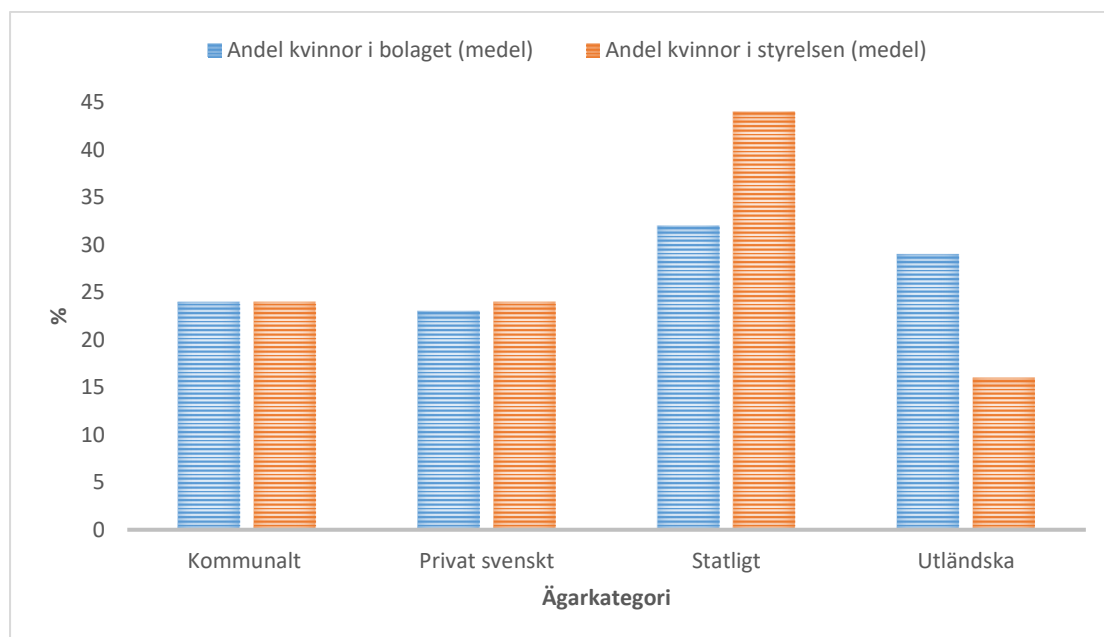
### Andel kvinnor i bolag och styrelse

Andelen kvinnor bland medarbetarna i energibolagen är i genomsnitt 25 (24) %, där dominansen av män bland medarbetarna är oförändrat hög med 75 (76) %. Tittar vi på könsbalansen i bolagens styrelser är andelen kvinnor 24 % (23 %), en ytterst marginell ökning sedan föregående år och en fortsatt stor obalans.

Tittar vi på könsbalansen bland medarbetare respektive styrelse sorterat efter storlek på energibolagen finns fortsatt en tendens till en högre andel kvinnor i större bolag. Men tendensen till högre andel kvinnor bland medarbetare och styrelse hos medelstora och stora företag är inte entydig och skillnaderna är små. Vi ser att för de flesta storlekskategorierna är också andelen kvinnor i årets undersökning nu lägre i styrelserna än i bolaget som helhet. Vid tolkning av resultatet bör beaktas att i de två kategorierna med mer än 1000 medarbetare återfinns få bolag och samtliga är statligt ägda.



En jämförelse mellan bolagens könsbalans sett till ägarform visar fortsatt små skillnader mellan kommunalt och privat ägda bolag. Statligt ägda verksamheter utmärker sig fortsatt genom en högre andel kvinnor bland både medarbetare, där andelen oförändrat är 32 %, och bland styrelseledamöter där siffran ökat avsevärt till 44 % (33 %). Generellt når de statligt styrda bolagen nu en jämställd könsbalans på styrelsenivå, vilket är en betydande förbättring sedan föregående år. Utländskt ägda bolag har precis som i förra rapporten den lägsta andelen kvinnor i styrelsen bland ägarkategorierna.



## Kraftkvinnornas gröna lista

Totalt 27 bolag utmärker sig som jämställda energibolag och hamnar på Kraftkvinnornas gröna lista. Det betyder att ett företag mindre jämfört med 2022 kvalar in på gröna listan. Totalt två av bolagen får maximala 3 poäng i vårt index och hamnar därmed högst upp på gröna listan.

- Svea Vind Offshore AB (maxpoäng)
- Svenska Kraftnät (maxpoäng)
- Bjäre Kraft ek för (ny)
- Charge4Go AB (ny)
- Energi Försäljning Sverige (ny)
- GodEl i Sverige AB
- Gotlands Elnät AB
- Gotlands Energi AB (ny)
- Härjeåns Nät (ny)
- Kalmar Energi Elnät AB
- Kalmar Energi Värme AB
- Kristinehamns Elnät (ny)
- Lerum Energi AB
- Nacka Energi AB
- Piteenergi AB (ny)
- Piteenergi Handel AB (ny)
- Staffanstorps Energi (ny)
- Sundsvall Elnät AB
- Tekniska verken i Linköping (ny)
- Telge Energi AB
- Trollhättan Energi Elnät (ny)
- Umeå Energi AB
- Vara Energi ek för
- Vattenfall Eldistribution AB
- Västerbergslagens Elnät AB
- Västerbergslagen Energi AB
- Österlens Kraft AB

## GRÖNA LISTAN

Energibolagen på gröna listan återfinns precis som tidigare år inom alla typer av verksamhetskategorier och såväl små som stora bolag, kommunalt och privat ägda, svenska eller utländska bolag finns representerade. Det som utmärker listan är blandningen av olika typer av verksamheter som är representerade, snarare än att det skulle gå att se ett mönster i vilka typer av bolag som kvalar in. Detta bör kunna inspirera fler ägare, valberedningar, styrelser och verksamheter i energibranschen att aktivt arbeta med en mer jämställd struktur på alla nivåer i bolagen. Det visar att det är fullt möjligt att uppnå ett jämställt energibolag, oavsett typ av verksamhet.

Vi ser dock också en relativt stor omsättning av bolag på listan, där snabba förändringar av styrelser och/eller på ledande poster för ett antal bolag leder till att bolaget försvinner från listan. Andra bolag där utvecklingen gått åt andra hållet har fyllt luckorna efter bolag som ramlat ur, vilket gjort att antalet bolag på gröna listan hållit sig relativt konstant.

## Hur klarar sig övriga energibolag i undersökningen?

Bland energibolagen i undersökningen hamnar 263 företag utanför gröna listan idag. Bland bolagen finns även i denna undersökning en stor spridning, från bolag som är mycket nära att komma med på gröna listan till de som har betydligt mer att arbeta med för att nå dit.

Drygt en sjättedel, eller ett femtiotal, av bolagen i undersökningen har en jämställd styrelse. Drygt hälften av dessa bolag saknar dock en jämställd könsbalans inom bolaget och på de ledande posterna vd/styrelseordförande vilket gör att de trots detta inte kvalificerar sig för Kraftkvinnornas gröna lista.

Totalt 173 bolag, eller 60 % av energibolagen i undersökningen, får noll poäng i Kraftkvinnornas jämställdhetsindex. Av dessa saknar mer än en tredjedel helt kvinnor i styrelsen. Detta är en stegvis försämring jämfört med föregående år då 57 % år 2022 respektive 54 % av bolagen år 2021 fick noll poäng. Andelen bolag som helt saknar kvinnor i styrelsen har också ökat och utgör nu en femtedel av alla bolag i undersökningen.

Medan andelen bolag som uppfyller kraven på jämställt bolag och som därmed hamnar på gröna listan förblir relativt konstant över åren sedan 2021 ökar alltså andelen bolag som får noll poäng och även andelen bolag som helt saknar kvinnor i styrelsen.

## Hur klarar sig de kommunala energibolagen i undersökningen?

Av bolagen i undersökningen är 156 kommunalt ägda och utgör alltså 54 % av bolagen i undersökningen. De kommunala bolagen är representativa för studien i stort i många avseenden med en medelålder för styrelsen på 58 år och med i genomsnitt 24 % kvinnor både bland medarbetarna och i styrelsen. Jämfört med hela underlaget i undersökningen har en något större andel kommunala bolag en kvinna som vd (17 %) eller styrelseordförande (12 %). 13 % av de kommunalt ägda bolagen har en jämställd styrelse, vilket dock ligger lägre än genomsnittet för samtliga bolag i undersökningen. Knappt

hälften av bolagen på gröna listan är kommunalt ägda, vilket också innebär en prestation något i underkant jämfört med de kommunala bolagens andel av underlaget.

Vi ville också i årets jämställdhetsrapport särskilt undersöka eventuella förändringar av jämställdheten i de kommunalt ägda energibolagen efter de förändringar av styrelserna som kan förväntas ha skett efter valet hösten 2022. Tittar vi tillbaka på data från den undersökning som Kraftkvinnorna genomförde 2022, före valet, ser vi dock att mycket lite har förändrats. Även 2022 var andelen kvinnor i de kommunalt ägda bolagens styrelser i genomsnitt 24 % och 13 % av bolagen hade en jämställd styrelse. 18 % av de kommunalt ägda bolagen hade en kvinna som vd medan 19 % av de kommunalt ägda bolagen hade en kvinna som styrelseordförande i den undersökning som gjordes 2022. Vi kan därmed dra den trista slutsatsen att den enda tydliga förändringen med bäring på jämställdheten i de kommunalt ägda bolagens styrelser är att andelen kvinnliga styrelseordföranden kraftigt minskat efter valet 2022.

## **Vill du veta mer om Kraftkvinnorna eller undersökningen?**

Läs mer på kraftkvinnornas hemsida [kraftkvinnorna.se](https://kraftkvinnorna.se) eller skicka e-post till Kraftkvinnorna på [info@kraftkvinnorna.se](mailto:info@kraftkvinnorna.se).