

Kön och makt i Norden. Del II Sammanfattande diskussion och analys

Kirsti Niskanen och Anita Nyberg (red.)

TemaNord 2010:525

Kön och makt i Norden. Del II Sammanfattande diskussion och analys

TemaNord 2010:525
© Nordiska ministerrådet, Köpenhamn 2010

ISBN 978-92-893-2037-5

Publikationen är tillgänglig som Print On Demand (POD) och kan beställas på www.norden.org/order. Fler publikationer finns på www.norden.org/publikationer

Nordiska ministerrådet
Store Strandstræde 18
DK-1255 Köpenhamn K
Telefon (+45) 3396 0200
Fax (+45) 3396 0202

Nordiska rådet
Store Strandstræde 18
DK-1255 Köpenhamn K
Telefon (+45) 3396 0400
Fax (+45) 3311 1870

www.norden.org

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt de självstyrande områdena Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och är en viktig partner i europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill styrka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Innehållsförteckning

Förord ... 7

Sammanfattning ... 9

Författarpresentation ... 15

1. Kön och makt i Norden – ett jämförande perspektiv
Kirsti Niskanen ... 19
- 1.1 Inledning ... 19
- 1.2 På synliga positioner i parlamentarisk politik i Norden är representationen av kvinnor och män jämn – men bara nästan ... 24
- 1.3 Kvinnor och män befinner sig ofta inom olika politikområden ... 28
- 1.4 Regeringarna i Norden ... 31
- 1.5 Förklaringar och jämställdhetsinsatser: parlamentarisk och kommunal politik ... 32
- 1.6 Näringslivet ... 39
- 1.7 Förklaringar och jämställdhetsinsatser: näringslivet ... 42
- 1.8 Färöarna, Grönland och Åland ... 44
- 1.9 Kön och makt i Norden – förslag till vidare forskning ... 48
- Bilaga ... 49
- Referenser ... 50

2. Genus, prestation och makt i företag
Anne Kovalainen ... 53
- 2.1 Inledning ... 53
- 2.2 Utgångspunkter för diskussionen om kön och ekonomisk makt ... 55
- 2.3 Tidigare bevis på genus och företagsprestation – hierarkisk arbetsindelning, mångfald i företag, ledningstryck och/eller bättre ledarskap? ... 57
- 2.4 Kvinnor i ledningen – har detta samband med företagets lönsamhet i Finland? ... 62
- 2.5 Slutsatser och diskussion ... 64
- Bilaga ... 67
- Referenser ... 67

3. Jämställdhet och svågerpolitik på Island – ett historiskt perspektiv på jämställdhetspolicyn på Island
Auður Styrkársdóttir, Rósa G. Erlingsdóttir & Guðbjörg Linda Rafnsdóttir ... 71
- 3.1 Inledning ... 71
- 3.2 Jämställdhetsidéer och politiker ... 72
- 3.3 Lag och verkställande ... 74
- 3.4 Den ekonomiska kollapsen, svågerpolitik och kvinnors roll ... 81
- 3.5 Slutord ... 86
- Referenser ... 89

4. Kjønnskvotering i næringslivets styrer
Mari Teigen ... 93
- 4.1 Innledning ... 93
- 4.2 Omfang av kjønnskvotering i Norge ... 95
- 4.3 Kjønnskvotering i næringslivets styrer ... 99
- 4.4 Diskusjon – hvorfor kvotering i næringslivsstyrene? ... 104
- 4.5 Avslutning ... 108
- Referenser ... 110

5. Kjønn og makt i Norden – tolkninger og forklaringsforsøk
Øystein Gullvåg Holter & Elisabet Rogg 113
5.1 Innledning 113
5.2 Lange linjer i Norden 114
5.3 Kvinnebevegelse, likestilling og samfunnsendring 117
5.4 Likestilling og økonomi 120
5.5 Symbolsk kapital og organisatorisk maskulinitet 125
5.6 Muligheter for endring 129
Referenser 133

6. Kvinder i nordisk politik – en stadig fremgangssaga?
Drude Dahlerup 137
6.1 Indledning 137
6.2 Norden ved at miste førertrøjen 138
6.3 En stadig fremadskridende udvikling? 142
6.4 Teorier om kvinderepræsentationen 148
6.5 Betydningen af debatten og pres fra kvindebevægelserne 152
Referencer 155

7. De valda och de smorda: eliter, kön och den nordiska moderniteten
Anita Göransson 157
7.1 Varför jämställdhet? 157
7.2 Norden i internationellt perspektiv 157
7.3 Placeringen i eliten – valda kvinnor och smorda män? 160
7.4 Uppväxtfamilj och egen familj – ett extra kapital? 161
7.5 Vad främjar respektive hindrar karriären? 163
7.6 Jämställdhetspolitikens paradoxala konsekvenser 164
7.7 Näringslivet – ett extremfall 167
7.8 Fältens hierarki och överlappningar 170
Referenser 171

8. Med makt att förändra genusordningen
Susanne Andersson 173
8.1 Inledning 173
8.2 Genusnätverket – ett forsknings- och utvecklingsprojekt 173
8.3 Genusteoretisk förankring av jämställdhetsarbete 175
8.4 Det oreflekterade görandet av genus en metodologisk utmaning 176
8.5 En genusteoretisk analys- och förändringsmodell 177
8.6 Nätverksarbetet uppdelat i tre processer 178
8.7 Genuscoachning – Reflekterande samtal 180
8.8 Aktionsorienterad genusforskning i praktiken 180
8.9 Initiala tolkningar fördjupas 181
8.10 Lärande och kunskapsgenerering 182
8.11 Avslutning och utblickar 182
Referenser 184

Summary 187

Förord

Kön och makt är ett tematiskt tyngdpunktsområde i Nordiska ministerrådets (NMR) jämställdhetssamarbete under åren 2006–2010. På uppdrag av jämställdhetsministrarna har NIKK – Nordiskt institut för kunskap om kön – genomfört ett ettårigt forskningsprojekt om Kön och makt i Norden. Initiativet till projektet togs av Finland under landets ordförandeår (2007) i NMR. Projektet samfinansierades av Nordiska ministerrådet och NIKK och slutfördes hösten 2009.

Det överordnade syftet med projektet är att producera kunskap som stöd för den politiska beslutsprocessen och lyfta fram jämställdhetsåtgärder som påverkar mekanismerna bakom den strukturella makten. Projektet sätter fokus på politik och näringsliv i Norden. Medan jämställdhetsutvecklingen har kommit förhållandevis långt inom politikområdet, gäller motsatsen för näringslivet. En jämförelse av möjligheter och hinder inom dessa två områden är därför viktig.

Projektet utmynnar i två elektroniska publikationer. Den första publikationen (Delrapport I) baseras på statistiskt material och forskningsresultat om könsfördelning och -representation inom politik- och näringslivsområdet i samtliga nordiska länder samt Färöarna, Grönland och Åland.

Den andra publikationen (Delrapport II) består av artiklar som analyserar och jämför förekomsten av strukturell könsmakt inom politik och näringsliv i de nordiska länderna och diskuterar vilka insatser som gjorts för att den samhälleliga makten och inflytandet ska fördelas jämnare mellan kvinnor och män. I denna delrapport finner man också en sammanfattning av projektets resultat.

Dessa två rapporter kan rekvireras gratis från Nordiska ministerrådet.

Projektet leddes av NIKK:s forskningsledare, docent Kirsti Niskanen. Som projektkoordinator fungerade rådgivare Rikke Randorff Hegnhøj på NIKK. I projektet medverkade sammanlagt 20 senior- och juniorforskare från hela Norden.

Projektets referensgrupp utsågs av Nordiska ministerrådet och har bestått av Kristin Ástgeirsdóttir (Island, ordf.), Jan S. Asker (Norge), Trine Lund Niegel/Andreas Sommer Møller (Danmark), Ann-Marie Nilsson (Sverige), Reetta Siukola (Finland), Vivan Nikula (Åland), Torben Weyhe (Grönland) och Kristianna Winther Poulsen (Färöarna).

Sammanfattning

I internationella jämförelser rangordnas de fem nordiska länderna regelbundet bland de mest jämställda i världen. Samtidigt visar maktundersökningar och statistik på en ojämn fördelning av samhällets toppositioner mellan kvinnor och män även i Norden. Strävan efter en jämn könsfördelning i tillgången till samhällelig makt är en hörnsten i nordisk demokratiuppfattning och jämställdhetspolitik. Ett centralt verktyg i det jämställdhetspolitiska arbetet är kunskap om fördelningen av kvinnor och män på olika samhällsområden, arbetsuppgifter och samhälleliga maktpositioner. Det är mot denna bakgrund som Finland under sitt år som ordförande i Nordiska ministerrådet (NMR) år 2007 tog initiativet till ett ettårigt forskningsprojekt, *Kön och makt i Norden*.

Projektet omfattar två samhällsområden, politik och näringsliv, i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt på de självstyrande områdena Färöarna, Grönland och Åland. Det har haft fyra huvuduppgifter: 1) att sammanställa jämförbara siffror över representationen av kvinnor och män i beslutsfattande positioner i politik och näringsliv, 2) att analysera och tolka data i ett nordiskt, jämförande perspektiv samt 3) att diskutera förklaringar till de existerande könsfördelningarna. Dessutom har projektet 4) diskuterat insatser som gjorts i de olika nordiska länderna för att den samhälleliga makten och inflytandet ska fördelas jämnare mellan könen samt utvärderat jämställdhetspolitiska medel och påverkningsmöjligheter. Forskar-gruppen har bestått av elva seniorforskare och åtta juniorforskare från de fem länderna samt ytterligare fyra forskare som tagit fram basdata beträffande Färöarna, Grönland och Åland. Resultaten redovisas i en rapport i två delar: *Kön och makt i Norden. Del I – Landsrapporter* och *Kön och makt i Norden. Del II – Sammanfattande diskussion och analys*.

De viktigaste resultaten

Projektet har utgått från en bred definition av de två områdena, politik och näringsliv. Vi har undersökt rikspolitik, presidentvalen i Finland och på Island, regeringar, internationell politik/utrikespolitik, lokal/kommunalpolitik och i viss mån även offentlig förvaltning. I fråga om näringsliv har projektet undersökt börsnoterade och statliga företag, ekonomiskt orienterade myndigheter och i viss mån även ekonomiska intresse-organisationer.

En första iakttagelse är att det inte längre är självklart att de nordiska länderna ligger i toppen när det gäller jämställdhetsutveckling i parlamentarisk representation. I ett globalt perspektiv har ett post-konfliktland som

Rwanda med en kvinnomajoritet i parlamentet (56 procent) gått om alla länder i Norden (obeaktat alla övriga skillnader). Och flera länder i den globala södern (Sydafrika, Argentina, Costa Rica), med över eller strax under en 40 procents kvinnoandel i parlamenten, närmar sig Norden. Den förra nordiska jämförelsen publicerades för tio år sedan.[1] Då låg kvinnorepresentationen i de nordiska parlamenten på mellan 25 och 43 procent och Norden framstod som den mest jämställda regionen i världen. I dag utgör kvinnor mellan 37 och 47 procent av ledamöterna i de nordiska ländernas parlament, men Norden är alltså inte längre självklart bäst i världen. Andra länder kommer i kapp och utmanar den nordiska självbilden som världens mest jämställda region.

En annan iakttagelse i projektet är att jämställdhetsproblemen ingalunda är lösta i nordisk politik. Den kommunala sektorn är ett exempel. Den politiska representationen är i alla länder mindre jämställd i kommunerna än på riksnivå. Andelen kvinnor av kommunfullmäktigeledamöterna varierar mellan 32 procent i Danmark och 42 procent i Sverige. Bilden av haltande jämställdhet förtydligas om man ser på kommunernas ledningsnivå. Där är mansdominansen fortfarande mycket stark. Till exempel är andelen kvinnliga kommunfullmäktigeordföranden ännu så låg som mellan 20 och 32 procent i Finland, Island, Norge och Sverige. Danmark är ett särfall där den starka mansdominansen bland borgmästare blev ännu tydligare efter kommunreformen 2006. I dag finns bara 14 procent kvinnor på denna politiknivå i de danska kommunerna.

Ett område som sällan förekommer i jämställdhetsdiskussioner men där vi sett intressanta förändringar är diplomatin. Andelen kvinnliga ambassadörer (exkl. ambassadörer vid internationella organ) har i Danmark, Finland, Island och Norge stigit från mycket låga nivåer (mellan 3 och 10 procent vid mitten av 1990–talet) till omkring 15 procent i Danmark och på Island och till knappt 30 procent i Finland och Norge. Även siffrorna från Sverige pekar på en stigande trend: andelen kvinnor som ambassadchefer och ambassadörer vid internationella organ har ökat från 10 till drygt 30 procent sedan mitten av 1990–talet. Situationen inom utrikesförvaltning kan alltså vara på väg att förändras. I Finland har kvinnor under 2000–talet varit överrepresenterade på utrikesdepartementens aspirantkurser. I Norge har könsfördelningen bland aspiranterna under senare år varit relativt jämn.

Ett allmänt intryck i våra kartläggningar är att den avgörande skillnaden går mellan synliga positioner som är känsliga för insyn, som till exempel den parlamentariska politiken, och mindre synliga positioner där jämställdhetsfrågor inte bevakas lika intensivt, eller inte alls.

Ett ytterligare viktigt ─ men knappast överraskande ─ resultat i projektet är näringslivets fortsatta mansdominans. Projektet har fokuserat på börsnoterade och statligt ägda bolag och deras ledningsstrukturer men

[1] Bergqvist, Christina et al. (1999), *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden* [Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordoc Countries]. Oslo: Universitetsforlaget

inte kartlagt övriga delar av näringslivet i Norden. I den mån det varit möjligt har forskarna även jämfört förändring över tiden.

Våra resultat visar att det har skett framsteg, samtidigt som skillnaderna mellan länderna är stora. I de börsnoterade företagens styrelser ligger andelen kvinnor i dag på mellan 7 och 36 procent, jämfört med 4–9 procent i slutet av 1990–talet. I statliga bolag är siffrorna högre på grund av att de i allmänhet påverkas av de nordiska jämställdhetslagarnas bestämmelser om att minst 40 procent av vardera kön bör vara representerade i styrelser och på ledande poster. I statliga företag utgör kvinnor i dag mellan 26 och 46 procent av styrelseledamöterna, mot 20–30 procent för tio år sedan. Det är alltså tydligt att politiken bidrar till att göra näringslivet mer jämställt. Bäst är det i Norge som med hjälp av kvotering på fem år höjt kvinnoandelen även i börsnoterade bolagens styrelser till 36 procent, från nio procent 2004. Näst bäst är Sverige där hotet om kvotering och den s.k. bolagskoden lett till att andelen kvinnor i börsbolagens styrelser stigit till 19 procent 2008, från 4 procent i slutet av 1990–talet. Men bilden är mindre ljus även i Norge och Sverige om man ser på börsbolagens hela ledningsstrukturer. På VD-poster och i ledningsgrupper är det mycket sällsynt med kvinnor. Mellan 93 och 97 procent av VD:arna och 85–90 procent av medlemmarna i börsbolagens ledningsgrupper är män. Slutsatsen är att även om jämställdhetsdiskussionen startat i näringslivet, och även om de statliga bolagen visat vägen, så är det ännu långt kvar innan vi på allvar börjar se resultat i det privata näringslivet. Jämställdhetsinsatser i näringslivet handlar ofta om ─ med undantag av den norska kvoteringen till allmänna aktiebolags styrelser ─ att öka utbudet av kvinnliga chefsaspiranter. Sådana åtgärder kan vara viktiga för individuella kvinnor och förbättrar jämställdhetsklimatet i enskilda företag. Men det återstår att se när näringslivet börjar efterfråga kvinnliga ledare, såsom politiken gör i dag.

Den parlamentariska politiken i Norden en jämställdhetssuccé, om man utgår från att en fördelning på 40–60 procent för vardera kön är en könsbalanserad representation. Ländernas regeringar är i dag könsbalanserade i denna mening, liksom andelen kvinnor och män i parlamentens utskott och de flesta övriga ledningspositioner i parlamenten. Kvinnliga partiledare finns i dag i alla länder ─ även i några av de största partierna ─ och vi har sett kvinnliga ministrar på traditionellt mansdominerade poster som försvarspolitik, finans- och näringspolitik och utrikespolitik. Statliga bolag och de norska allmänna aktiebolagen är förtruppen för ökad jämställdhet i näringslivet.

Jämställdhetsproblemet på dessa fält handlar om systematiska, men mer subtila, skillnader. Kvinnor och män finns på olika funktioner och positioner, både i politik och näringsliv. Vanligast är att män är över- och kvinnor underrepresenterade på politikområden som försvars-, finans- och näringspolitik. Det motsatta gäller områden som sociala frågor, kultur, utbildning och jämställdhet. Ett exempel kan tas från parlamentens utskott. Om man tittar på könsfördelningen i utskotten med utgångspunkt

att kvinnor utgör 50 procent eller mer av utskottsmedlemmarna, ser vi att sociala funktioner som kultur och utbildning så gott som alltid är kvinnofrågor och att prestigefyllda områden som finans- och näringspolitik domineras av män. Därutöver är kvinnor i majoritet i utskotten på områden som arbetsmarknad (Danmark och Sverige), miljö (Finland och Island), justitie (Norge och Sverige) och utrikespolitik (Island och Norge).

Horisontell könsarbetsdelning i näringslivet är svårare att kartlägga. Men våra preliminära resultat tyder på att de högre kvinnoandelarna i företagens styrelser finns inom finans- och företagsservice och hälsosektorn. Tidigare forskning visar också att män är över- och kvinnor underrepresenterade som mellanchefer på poster där VD-rekryteringen sker.

Vad främjar då jämställdhet? Ett av projektets viktigaste resultat är att den samhällspolitiska diskussionen, bevakningen av jämställdhetsfrågor och trycket från kvinnoorganisationer (både inom och utanför partierna) är avgörande för jämställdhetsutvecklingen. Projektresultaten visar att de lagstiftningar (i Sverige rekommendationer) som sedan andra delen av 1980–talet föreskrivit könsbalanserad representation i offentliga nämnder, utskott och styrelser har haft effekt. Det bevisar de parlamentariska organens och statliga bolagens relativt goda könsbalans, under förutsättning att lagarnas efterlevnad bevakas av ansvariga ministrar. I Finland och Norge har bestämmelserna utökats att även gälla motsvarande organ i kommunerna. Likaså har pressen från feministiska debattörer och kvinnoorganisationer sedan 1970– och 80–talen mer eller mindre tvingat de politiska partierna att se över den interna partidemokratin och sin nomineringspraxis. Partierna spelar en nyckelroll i representationens utveckling eftersom partierna nominerar de kandidater som väljarna kan rösta på och placerar dem på valbara eller inte valbara platser på sina listor.

Partikvotering (kvotering till partiernas interna organ) och kandidatkvotering har i alla länder, utom i Finland, introducerats av mitten- och vänsterpartierna. (I Danmark tillämpades kvoteringarna av några partier men avskaffades snabbt.) Konkurrensen mellan partierna och de jämställdhetsdebatter åtgärderna väckt har i sin tur tvingat hela det politiska spektret att förhålla sig och aktivt ta ställning i representationsfrågor. Liknande tryck från kvinnorörelsen har inte funnits vad gäller inval till det privata näringslivets styrelser. Hänsyn till näringslivets autonomi och respekten för privat självstyre har satt ramarna för jämställdhets-diskussionen.

Slutsatser och förslag till vidare forskning

En viktig slutsats i *Kön och makt i Norden*-projektet är att det i alla länder finns luckor i den offentliga statistiken, med resultatet att det inte är möjligt att följa jämställdhetsutvecklingen inom politik och näringsliv på ett strukturerat sätt. Det gäller till exempel vissa delar av parlamentarisk

politik i Danmark, kommunalpolitik och offentlig förvaltning i alla länder liksom det privata näringslivet.

En annan, principiellt viktig slutsats är att numerisk jämställdhet, eller lika representation av kvinnor och män på samma nivå, kan innebära skiktning och statusskillnader genom att kvinnor och män finns inom olika funktioner och utför arbetsuppgifter på olika områden. Indikatorer för att mäta och värdera horisontell segregering är en utmaning för jämställdshetsforskningen.

En tredje slutsats, och en uppgift för kommande forskning, är att mäta och värdera olika kvoteringsinsatsers jämställdhetskonsekvenser. Å ena sidan har kvotering (frivillig och lagstadgad) visat sig vara en effektiv dörröppnare för jämnare maktfördelning. Å andra sidan har långtgående jämställdhet uppnåtts utan kvotering, till exempel i parlamentarisk politik i Danmark och Finland. En mer nyanserad diskussion och forskningsbaserad kunskap om olika jämställdhetsinsatser och deras effekter, inklusive kvotering i olika former, är därför en angelägen fråga.

Författarpresentation

Susanne Andersson (SE) är fil. dr i Pedagogik, verksam vid Centrum för genusstudier, Stockholms universitet. Hon har allt sedan disputationen 2003 varit verksam som forskare/forskningsledare inom olika FoU-projekt. I forskningen fokuseras mellanchefer. Hon har utvecklat aktionsorienterad genusforskning, en ansats som befinner sig i skärningspunkten mellan praktiskt jämställdhetsarbete och genusforskning. Henne senaste publikation är Andersson S., Amundsdotter E. och Svensson M. (2009) *Mellanchefen en maktpotential. Aktionsorienterad genusforskning.* Stockholm/Hudiksvall: Stockholm universitet/Fiber Optic Valley.

Drude Dahlerup (DK/SE) er cand.scient.pol. fra Aarhus Universitet 1974, og har siden 1998 været professor i statsvetenskap ved Stockholms Universitet. Hun har publiceret mange bøger, artikler m.v. inden for emnet kvinder i politik og kvindebevægelsens historie. Netop nu forsker hun om den nye tendens til at indføre kvotering for at få flere kvinder ind i politik over hele verden. Bogen *Women, Quotas and Politics*, red. af Drude Dahlerup, Routledge 2006 er det første globale studie af kønskvotering i politik. Sammen med International IDEA står hun og hendes forskerteam bag den globale website om kvotering [www.quotaproject.org, se også www.statsvet.su.se/wip].

Rósa Guðrún Erlingsdóttir (IS) afsluttede sin kandidatuddannelse i statskundskab (Diplom-Politiologin) fra Freie Universtiät i Berlin i 1998. Hun var den første ligestillingsrådgiver ved det Islandske Universitet hvor hun også arbejdede som forsker i kvinde- og kønsforskning og amanuensis på Institut for Statskundskab. Hun forbereder nu sin PhD afhandling om den økonomiske krise på Island. Hun har skrevet flere artikler om køn og politik. Blandt hendes seneste publikationer (sammen med Lilja Mósesdóttir) er artiklen 'Spreading the Word across Europe. Gender Mainstreaming as a Political and Policy Project', i *International Feminist Journal of Politics*, 7 (4) 2005.

Anita Göransson (SE) är professor i genus, organisation och ekonomisk förändring vid Linköpings universitet sedan 2006. Hon blev docent i ekonomisk historia (Umeå 1992) och professor i kvinnohistoria (Göteborg 1996). Hon forskar om kön, arbetsliv och ägande, makteliter och genusteori. Bland hennes senaste publikationer är *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet* (Nora: Nya Doxa Bokförlag 2007) och *Kön, makt och statistik* (SOU 2008:12). Hon är också med-

grundare av det första Forum för kvinnoforskning och kvinnliga forskare i Lund och Kvinnovetenskaplig tidskrift (nu Tidskrift för genusvetenskap).

Øystein Gullvåg Holter (NO) er professor i likestillings- og maskulinitetsforskning ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo. Holter er Dr. philos i sosiologi, Universitetet i Oslo (1997). Han er tidligere forskningsleder på NIKK og forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet. Holter har erfaring fra norske, nordiske og europeiske prosjekter om kjønn og likestilling, bl.a. med fokus på arbeid/familie-balanse. Han har skrevet bøker om bl.a. partnervalg og sjekking, arbeidsliv og familieliv i et teknologmiljø, omstillinger i arbeidslivet, og nordiske erfaringer med menn og likestilling. Hans seneste bok (medforfattere Helge Svare og Cathrine Egeland) er "Gender Equality and Quality of life" (NIKK 2009).

Anne Kovalainen (FI) är professor vid Institutionen för ledarskap och organisation vid Åbo handelshögskola. Hon är utnämnd till Minna Canth-akademiprofessor inom kvinnoforskning för åren 2010–2014. Hon har sin bakgrund i ekonomisk sociologi. Hennes forskningsområden sträcker sig från genusstudier, samhälls- och feministisk teori och forskningsmetodik till ekonomi. Hennes senaste publikationer omfattar en textbok (tillsammans med Päivi Eriksson) om kvalitativa metoder (SAGE 2008), och en artikel (tillsammans med Seppo Poutanen) om Critical Theory i *Encyclopedia of Case Study Research* (SAGE 2010).

Kirsti Niskanen (SE) är forskningsledare vid NIKK sedan 2008. Hon är ekonomhistoriker (Stockholms universitet 1995) och docent i genusvetenskap (Linköpings universitet 2002). Hennes forskningsintressen är feministisk ekonomi, ekonomisk idéhistoria och biografisk genusforskning. Bland hennes senaste publikationer märks bl.a. *Karriär i männens värld. Nationalekonomen och feministen Karin Kock* (Stockholm: SNS Förlag 2007) samt (tillsammans med Christina Florin) *Föregångarna. Kvinnliga professorer om liv, makt och vetenskap* (Stockholm: SNS Förlag, kommande 2010).

Anita Nyberg (SE) är affilierad professor vid Centrum för genusstudier, Stockholms universitet. Hon disputerade vid tema Teknik och social förändring (Linköpings universitet 1989), blev högskolelektor i nationalekonomi (1992), docent i tema Teknik och social förändring (1995), huvudsekreterare i utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (1995–1998) och professor i könsperspektiv på arbete och ekonomi vid Arbetslivsinstitutet (2000). Idag ingår hon som nationell expert i the European Network of Experts on Employment and Gender Equality Issues och the European Network of Experts on Gender, Social Inclusion, Health and Long Term Care.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (IS) är professor i sociologi vid Islands universitet. Hon disputerade i sociologi vid Lunds universitet 1995 och har deltagit i olika nordiska projekt sedan dess. Hennes forskningsintressen rör sig framför allt kring genus och välfärd, arbetsliv och hälsa. Till hennes senaste publikationer hör bl.a. (tillsammans med Lára Rún Sigurvinsdóttir) "Surveillance Technology, Work and Gender" i Sundén & Sveningsson (ed.) *Cyberfeminism in the Nordic Lights: Digital Media and Gender in a Nordic Context*. (Newcastle: Cambridge Scholars Press 2007).

Elisabet Rogg (NO) er universitetslektor og forsker ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo. Hun er utdannet sosiolog (Universitetet i Oslo 1980). Hennes forskningsinteresser er teorier, likestilling og patriarkat. Blant hennes seneste publikasjoner er "State Mechanisms of Women's Political Empowerment in Politics" i Jana Sverdljuk & Svitlana Oksamytna (eds.), *Women and Politics in Ukraine: Benefiting from International Experience* (Kyiv – NaUKMA 2006) og "Gender in the academic elite in a post-socialist society – the case of Montenegro with a side-glance to Norway" i *Gender Studies*, 2006, vol. 1, nr. 5.

Auður Styrkársdóttir (IS) är direktör för Islands kvinnohistoriska arkiv sedan 2001. Hon är Fil. dr. i statsvetenskap (1999) från Umeå universitet. Hennes forskningsintressen är kvinnorörelser och kvinnor i politik. Bland hennes publikationer märks *From Feminism to Class Politics* (Umeå universitet 1999) och "Det store frihedsår. Om kvinder og kvinderettigheder 1907" i *En øget forståelse må den bringe os, denne Islandsfærd. Kong Frederik VIII's besøg i Island sommeren 1907*. Utställningskatalog, Islands Nationalbibliotek 31 maj – 1 september 2007 (Islands Nationalbibliotek/Universitetsbibliotek 2007).

Mari Teigen (NO) er dr. polit i sosiologi fra Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo (2002). Hun er forskningsleder ved Institutt for samfunnsforskning fra 2005. Hennes pågående forskningsprosjektet omfatter ulike problemstillinger i krysningspunktene mellom likestillings-, familie og minoritetspolitikk; endringer i diskrimineringslovgivningen i retning av en flerdimensjonal likestillings-politikk på nasjonal, nordisk og europeisk nivå; samt den norske kvoteringspolitikken og ordninger for positiv særbehandling, bl.a. kvotering til bedriftsstyrer. Hennes siste publikasjoner er *The "Crisis" of Gender Equality: The Norwegian Newspaper Debate on Female Genital Cutting* (2009) (med Trude Langvasbråten), *Tracing Gender Equality Cultures: Elite Perceptions of Gender Equality in Norway and Sweden* (2009) (med Lena Wängnerud) og *Likestilling og minoritetspolitikk* (2007) (med Hege Skjeie).

1. Kön och makt i Norden – ett jämförande perspektiv

Kirsti Niskanen

1.1 Inledning

I internationella jämförelser rangordnas de fem nordiska länderna regelbundet bland de mest jämställda i världen.[1] Samtidigt visar maktundersökningar och statistik på en ojämn fördelning av samhällets toppositioner mellan kvinnor och män även i Norden (Ruostetsaari 2008: 147, Borchorst 2002, Göransson 2007a, Skjeie & Teigen 2003). Strävan efter en jämn könsfördelning i tillgången till samhällelig makt är en hörnsten i nordisk demokratiuppfattning och jämställdhetspolitik (Nordisk Ministerråd 2006). Ett centralt verktyg i det jämställd-hetspolitiska arbetet är kunskap om fördelningen av kvinnor och män på olika samhällsområden, arbetsuppgifter och samhälleliga maktpositioner. Det är mot denna bakgrund högst relevant att Finland under sitt år som ordförande i Nordiska ministerrådet (NMR) år 2007 tog iniativet till ett ettårigt forskningsprojekt, *Kön och makt i Norden*.

Projektet omfattar två samhällsområden, politik och näringsliv, i de fem nordiska länderna och de självstyrande områdena. Det har haft fyra huvuduppgifter:[2] 1) att sammanställa jämförbara siffror över representationen av kvinnor och män i beslutsfattande positioner i politik och näringsliv, 2) att analysera och tolka data i ett nordiskt, jämförande perspektiv samt 3) att diskutera förklaringar till de existerande könsfördelningarna. Dessutom ska projektet 4) diskutera insatser som gjorts i de olika nordiska länderna för att den samhälleliga makten och inflytandet ska fördelas jämnare mellan könen samt utvärdera jämställdhetspolitiska medel och påverkningsmöjligheter.[3]

---

[1] Jämförelserna avser skillnader mellan kvinnor och män avseende sociala, politiska och resursbaserade indikatorer som levnadsstandard, förväntad livslängd och utbildning (GDI) liksom politiskt och ekonomiskt deltagande och beslutsfattande samt makt över ekonomiska resurser (GEM). För GDI (Gender Development Index), se http://hdr.undp.org/en/media/hdr_20072008_gdi.pdf, för GEM (Gender Empowerment Measument), se http://origin-hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_GEM.pdf. För en diskussion om FN-indikatorerna, se även Kabeela – Stark 2008:2–5 och Bergqvist-Adman-Jungar 2008:10–11.

[2] Kön och makt i Norden – projektplan, ÄK-JÄM, DINA nr. 07-02082.

[3] Projektet har på kontraktsbasis engagerat elva seniorforskare (experter på forskning om politik respektive ekonomi) och åtta juniorforskare från de fem nordiska länderna samt ytterligare fyra forskare som tagit fram fram basdata beträffande Färöarna, Grönland och Åland. Se författarpresentationer.

I denna artikel presenteras några av projektets viktigaste resultat i ett jämförande, nordiskt perspektiv. Genomgången visar på ett välkänt mönster, nämligen att kvinnorepresentationen i Norden är relativt hög (från strax under 40 till närmare 50 procent) i parlamentarisk politik medan näringslivsområdet fortfarande är mycket mansdominerat, samtidigt som det finns viktiga skillnader mellan länderna och nyanser som är värda att uppmärksammas.

Texten är disponerad på följande sätt. Efter denna inledning görs i avsnitt 2–4 en jämförelse av riks- och kommunalpolitiken i de fem nordiska länderna. I avsnitt 5 diskuteras förklaringar och jämställdhets-insatser i anslutning till politikområdet. I avsnitt 6–7 följer en motsvarande genomgång och diskussion av näringslivsområdet. I avsnitt 8 redovisas några jämförelser med utgångspunkt i rapporterna om politik ocn näringsliv på Färöarna, Grönland och Åland. I avsnitt 9 diskuteras kort ett antal förslag om hur projektets resultat kan föras vidare i forskning och jämställdhetsstatistik.[4]

1.1.1 Genomförande, utgångspunkter och definitioner

I projektet kartläggs och analyseras fördelningen av strukturell könsmakt inom näringsliv och politik i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland. Jämförelserna i denna artikel utgår i huvudsak från de landsrapporter som producerats inom projektet och som publiceras i del I av denna rapport.[5] Uppgifterna i landsrapporterna har, i sin tur, hämtats från offentlig statistik och från myndigheters, politiska partiers, företagens och näringslivs-organisationers egna publikationer och hemsidor.

Förståelsen av könsmakt i *Kön och makt i Norden*-projektet utgår från de maktutredningar som genomfördes i Danmark, Norge och Sverige under 1990– och i början av 2000–talet. Dessa utredningar var s.k. elitundersökningar, med olika betoning och styrka i analyserna av könsmakt (Skjeie & Borchorst 2003). Utredningarnas maktteoretiska förståelse utgick från s.k. positionsmetod (Ruostetsaari 2008: 144). Det innebär att makt definieras som innehav av formella positioner (som i den norska maktutredningen 1998–2003 och i de svenska makt-undersökningarna 2001–2006 och 2007) eller som innehav av formell och informell makt (som i den danska maktutredningen 1999). I *Kön och makt i Norden*-projektet definieras makt som innehav av formella, institutionella positioner (Göransson 2007: 54). Med dessa avses formella, positioner som innebär tillgång till institutionernas resurser och beslutsfattande som får konsekvenser för många människor (SOU 2007:108, bilaga 1). Det innebär att urvalen på de olika områdena utgörs av ett toppskikt av positioner

[4] Jag vill tacka Solveig Bergman, Anne Maria Holli och Anita Nyberg för värdefulla kommentarer på tidigare versioner av denna text.

[5] Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter (2009). I några fall har i denna artikel landsrapporternas uppgifter kompletterats av mig och av de medverkande forskarna med uppgifter från offentlig statistik och från myndigheters och organisationers hemsidor.

och deras innehavare över en viss nivå. Det bör noteras att för Islands och de självstyrande områdenas del är detta första gången som strukturell könsmakt studeras på ett systematiskt sätt, och att de finländska elitstudier som genomfördes på 1990–talet innehöll få uppgifter om könsmakt.[6] För Danmarks, Norges och Sveriges del görs en uppdatering av tidigare kunskap.

Den ur könssynpunkt mest omfattande av de tidigare maktutredningarna är den svenska elitundersökningen *Maktens kön* som genomfördes under 2001–2006 och dess uppföljning i en statlig utredning *Kön, makt och statistik*, båda under ledning av Anita Göransson. *Maktens kön* är en bred, Bourdieu-inspirerad undersökning som med hjälp av en omfattande enkätstudie (2890 personer, motsvarande 3343 positioner) kartlägger och analyserar fördelningen av könsmakt inom sju fält i Sverige år 2001: näringsliv, politik, förvaltning, organisationer, medier, kultur och vetenskap. En viktig generell slutsats i undersökningen är att kvinnor och män utövar olika typer av offentlig makt: kvinno-representationen är högre på områden och på positioner där rekryteringen sker genom politiska kanaler, medan män i högre grad än kvinnor innehar toppositioner där rekrytering sker genom utnämning. Resultaten av *Maktens kön* följdes upp, uppdaterades och breddades i den nämnda utredningen SOU 2007:108. Den visar på förfinade mönster av könsmakt, bland annat att kvinnor ofta finns på synliga, höga positioner inom vissa fält medan toppositioner på lägre nivåer, t ex. på kommunal och regional nivå, ofta domineras av män (Göransson, red. 2007, SOU 2007:108).

I linje med de svenska maktutredningarna, och i linje med NMR:s projektbeskrivning, utgår de statistiska kartläggningarna i *Kön och makt i Norden*-projektet från en bred förståelse av de två undersökta fälten, politik och näringsliv. Forskargruppen har kartlagt könsfördelningen inom rikspolitik (de nationella parlamenten) samt EU-valen i Danmark, Finland och Sverige liksom presidentvalen i Finland och på Island. Därutöver har vi undersökt parlamentens och partipolitikens högsta positioner, regeringar, utskott, lokal/kommunalpolitik, utrikesförvaltning samt de högsta positionerna inom regeringskanslier och departement. På liknande sätt har en bred definition av näringsliv använts. Vi har undersökt könsfördelningen i styrelserna och på de högsta positionerna i börsnoterade och statliga företag i de fem länderna och även kartlagt ett antal ekonomiskt orienterade myndigheters och intresseorganisationers högsta ledning, i den mån det varit möjligt inom ramen för de ekonomiska och tidsmässiga ramar som projektet haft. När det gäller de självstyrande områdena har målsättningen varit att, så långt som möjligt, undersöka könsfördelningen på de högsta positionerna på motsvarande fält.

[6] Finlands Akademi finansierar för närvarande ett forskningsprogram, ”Makt i Finland”, som påbörjade sitt arbete 2007. I det kommer könsmakt att undersökas bl.a. inom politik, rättsväsende, förvaltning, vetenskap och i organisationsväsende (www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/VALTA/valta).

1.1.2 Komparation: möjligheter och begränsningar

Ett viktigt syfte i projektet har varit att sammanställa jämförbar kunskap om könsfördelningen på höga beslutsfattande positioner i de nordiska länderna samt de självstyrande områdena. Målsättningen är att den kunskap som tas fram ska fungera som en informationskälla för politiska beslutsfattare, forskare, studenter och andra som är intresserade av jämställdhetsområdet, eller av politik och näringsliv generellt, och som inspiration och språngbräda för vidare forskning.

Ett problem med att ta fram jämförande kunskap av det slag som presenteras här är att det är svårt att formulera *exakta definitioner* som på ett enkelt och konsekvent sätt är anpassade till de nationella omständigheterna.[7] För att jämförelserna mellan länderna ska vara meningsfulla är det nödvändigt att ha tillgång till statistik som är *överskådlig*, *tillgänglig* och *jämförbar*, såsom konstateras i den svenska utredningen *Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108: 28). Politiska kulturer i de nordiska länderna liknar varandra av historiska skäl och det politiska, ekonomiska och kulturella samarbetet mellan länderna är väletablerat sedan Nordiska rådet grundades 1952 (Ruostetsaari 2008: 143). Samtidigt uppvisar de politiska, administrativa och ekonomiska strukturerna, förvaltningskulturerna, företagskulturerna m.m., liksom traditionerna för insamling och publicering av offentlig statistik, nationella särdrag vilket gör det svårt att göra exakta jämförelser. Det innebär att täckningen av vilka positioner som ska räknas i varje land och varje fält är öppen för tolkning och att den minsta gemensamma nämnaren – variabler som är jämförbara – fångar likheter och skillnader mellan länderna endast på en övergripande nivå. I likhet med jämförelser som görs på europeisk och annan internationell nivå mellan länderna och över tiden bör därför jämförelserna på nordisk nivå ses som indikativa snarare än absoluta, även om helhetsbilden kan betraktas som pålitlig.

1.1.3 Tillgången till statistik, metodproblem och avgränsningar

Kartläggningarna i *Kön och makt i Norden*-projektet utgår, som nämndes tidigare, från en bred definition av politik och näringsliv, såsom definierats i projektplanen. Enligt planen ska kartläggningarna också bygga på existerande statistik och kunskap. Detta, tillsammans med den snäva tidsramen, har ställt forskargruppen inför motstridiga krav. Som konsekvens av den breda ambitionen har mycket tid och resurser lagts på att ta fram och sammanställa de nödvändiga statistiska uppgifterna. Samtidigt har den officiella statistiken i de fem länderna och de självstyrande områdena ofta varit bristfällig, eller helt saknats, och det har därför inte varit möjligt att svara på de frågor som forskarna velat ställa. I flera fall har statistiken fått insamlas och sammanställas manuellt. Generellt sett har uppgifter om

[7] Samma sak gäller i än högre grad de statistiska jämförelser som görs t.ex. på EU-nivå, se *Women and men in decision making* 2007:16.

de mest synliga toppositionerna (t.ex. ordföranden och ordinarie medlemmar i styrelser, kommittéer m.m.) varit relativt lätt åtkomliga, medan det varit betydligt svårare och mer tidskrävande att kartlägga innehavare av lägre, men viktiga, maktpositioner (såsom vice ordföranden, suppleanter o.s.v.). Tillgången till uppgifter om maktpositioner är också i allmänhet bättre tillgodosedd inom politik- än inom näringslivsområdet. Men i båda fall finns undantag. Det är till exempel uppenbart, vilket Christina Fiig påpekar i sin undersökning om dansk politik och centralförvaltning, att tillgången till offentlig statistik inom politik och förvaltning inte är lika god i Danmark som den är i de övriga länderna, så fort man lämnar den mest synliga, representativa, politiska nivån (Fig. 2009). Å andra sidan har tillgången till uppgifter om börsnoterade företag, deras styrelsesammansättning och ledning varit relativt lätt åtkomlig i Sverige, och i viss mån även i Danmark, genom att aktörer med anknytning till det privata näringslivet själva bidrar med kontinuerlig datainsamling.[8] I de övriga länderna har en stor del av det material som gäller näringslivet och dess organisationer insamlats av forskarna själva och deras medarbetare.

Bristen på tillgänglig, överskådlig och jämförbar statistik har medfört avgränsningar vilka begränsar möjligheterna till jämförelser mellan länderna i några viktiga avseenden. För det första hade projektet en ambition att inte enbart redovisa innehavare av politiskt tillsatta poster utan även toppositioner som tillsätts genom kompetens och meriter, framför allt tjänstemannapositioner i regeringskanslier, departement och övrig offentlig förvaltning. På grund av skillnader i förvaltningsstrukturer och -kulturer i de fem länderna och självstyrande områdena, liksom olika tillgång till statistik, redovisas inte dessa uppgifter på ett enhetligt sätt i landsrapporterna, och det är alltså inte möjligt att göra direkta jämförelser mellan länderna på området.

För det andra hade projektet ambitionen att så långt som möjligt samla in uppgifter om de senaste 15 åren för att möjliggöra jämförelser över tiden och jämförelser med tidigare forskning. Av samma skäl som ovan har det ofta inte varit möjligt – när det t.ex. gäller politiska partiers, företagens och olika organisationers beslutande organ – att via hemsidor och annat publicerat material att ta fram uppgifter för mer än några år tillbaka i tiden.

Den tredje avgränsningen gäller den ovan påtalade skillnaden mellan de mest synliga och mindre synliga maktpositionerna. För att undersöka mindre synliga maktpositioner hade det varit nödvändigt med arkivstudier, enkätundersökningar och mer ingående manuella datainsamlingar. Detta har inte varit möjligt att genomföra inom projektets ram.

[8] Det är samtidigt viktigt att notera att den värdefulla kunskap om viktiga samhällsföreteelser som genereras på detta sätt är beroende av huvudmännens intresse och vilja att lägga ner resurser på datainsamling och att det inte finns några garantier för att detta slags privat statistikinsamling får fortsatt stöd och permanentas.

1.2 På synliga positioner i parlamentarisk politik i Norden är representationen av kvinnor och män jämn – men bara nästan

I de följande avsnitten sammanfattas några av projektets viktigaste resultat med avseende på två dimensioner, *vertikal* och *horisontell* segregering (könsarbetsdelning). Vertikal segregering avser att kvinnor och män finns på olika hierarkiska positioner i en organisation eller ett sammanhang. Med horisontell segregering avses att de befinner sig på olika positioner på samma nivå och att vissa uppgifter och positioner uppfattas som viktigare än andra.[9] På många sätt följer resultaten i detta projekt ett känt mönster: representationen av kvinnor är relativt god (38–47 % av vardera kön) inom parlamentarisk politik medan näringslivet fortfarande är starkt mansdominerat. Detta demonstreras av tabellerna nedan som visar en jämställdhetsprofil för de fem länderna och självstyrande områdena med hjälp av ett antal nyckelvariabler. Tabellerna illustrerar tendenser på varje område med avseende på likheter och skillnader som är någorlunda jämförbara. Mer heltäckande kartläggningar och analyser finns i respektive landsrapport.

1.2.1 Parlamentarisk politik

Vad gäller representation av kvinnor och män i de nationella parlamenten i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige från mitten av 1990–talet till idag (tabell 1) kan i korthet konstateras:

- Att om man utgår från att 40–60 % representation för varje kön är en jämn eller könsbalanserad representation, så har målet uppnåtts i Finland, Island och Sverige. I Danmark och Norge (augusti 2009) är kvinnorepresentationen i parlamenten strax under 40 %. Vi ser vidare att de nationella parlamentens kvinnorepresentation ökat sedan mitten av 1990–talet i alla länder utom Norge som stannat på samma nivå.[10] I Danmark har kvinnoandelen ökat måttligt, i Finland och Sverige något kraftigare och på Island handlar det om en betydande ökning, från 25 till 43 %.
- Att det skett svängningar vad gäller parlamentens ledning (talmän och motsvarande) i Danmark, Finland och på Island. Det är viktigt att uppmärksamma att det på dessa poster handlar om ett fåtal personer varför en liten förändring i absoluta tal ger stora effekter i

[9] Begreppen vertikal och horisontell segregering har ursprungligen använts för att analysera könsarbetsdelning och maktpositioner på arbetsmarknaden. För en diskussion se t.ex. *Elgar Companion to Feminist Economics* (1999: 578–584), Walby (1997: 100–119).

[10] Efter att uppgifterna till Norges landsrapport rapport samlats under juni-augusti 2009 steg kvinnorepresentationen vid Stortingsvalet i Norge i september samma år till 39 %.

procentandelarna.[11] Med denna reservation kan ändå konstateras att en kvinnoandel på 40 % i det danska parlamentets presidium 1994 förbytts till noll procent år 2007 och att två tredjedels kvinnoandel (två kvinnor, en man) på talmansposter i Finland år 1995 förbytts till inga kvinnor alls 2009. På Island har en motsatt utveckling ägt rum, från total mansdominans 1995 till att alla sju talmanposterna innehas av kvinnor efter valet 2009. I Norge är 17 % av talmännen kvinnor vid båda mätpunkterna 1993 och 2005. I Sverige har parlamentets ledning varit könsbalanserad sedan mitten av 1990–talet.

- Att könsrepresentationen i parlamentens utskott (ordinarie ledamöter) är relativt jämn, med över 40 % kvinnor, på Island och i Sverige. I Danmark, Finland och Norge är kvinnoandelen mellan 30 och 35 %. I Finland och på Island har kvinnors andel av utskottsledamöterna ökat sedan mitten av 1990–talet medan den i Danmark, Norge och Sverige varit stabil.
- Att representationen på ordförandeposterna i parlamentens utskott är könsbalanserad i Finland, Island och Sverige. I Danmark är strax under 40 % av utskottsordförandena kvinnor medan andelen är lägre i Norge, drygt 30 % (aug. 2009). Förändringen har varit starkast på Island, från 25 till 50 % procent mellan åren 1995 och 2009.
- Att regeringarna i Norden i dag (aug. 2009) är könsbalanserade, med 41–60 % kvinnliga ministrar. Endast i Finland är dock kvinnor i majoritet, 60 %. I regel har andelen kvinnliga ministrar ökat mellan mitten av 1990–talet och i dag, utom i Sverige som hade 50 % kvinnliga ministrar 1994, mot 41 % i dag.[12]

Sammanfattningsvis kan konstateras att i kvantitativt avseende är den parlamentariska politiken relativt jämställd i de nordiska länderna i dag. Samtidigt kan ett systematiskt mönster urskiljas: att kvinnor nästan alltid befinner sig närmare 40– och män närmare 60 procentsstrecket, än tvärtom.

1.2.2 Kommunalpolitik

Nästa område som illustreras i tabell 1 är kommunalpolitik som i några viktiga avseenden skiljer sig från rikspolitiken. Vad gäller representationen av kvinnor och män inom kommunalpolitiken kan konstateras:

[11] Det danska Folketingets presidium består av en ordförande och fyra vice ordföranden (Fiig 2009: 23–24). Det finländska parlamentet har en talman och två vice talmän (www.eduskunta.fi/thwfakta/hetekau/hex/hxent.htm). Alltingets ledning på Island utgörs för närvarande av en talman och sex vice talmän (Syrkarsdóttir 2009: 149). Det norska Stortingets ledning utgörs av presidenter och vice presidenter i Stortinget, Lagtinget och Odelstinget, sammanlagt sex poster (Langvasbråten 2009: 192–193). I Sverige består Riksdagens ledning av en talman och tre vice talmän (Alnevall 2009: 272–273).

[12] Efter Stortingsvalet i Norge i september 2009 bildades en ny regering med 50 % kvinnor (http://www.regjeringen.no).

- Att endast Sverige har en könsbalanserad representation av kommunfullmäktigeledamöter i dag, och att könsrepresentationen varit stabil sedan mitten av 1990–talet.
- Att Finland, Island och Norge närmar sig 40 %–gränsen.
- Att förändringen varit starkast på Island, från en kvinnorepresentation på 25 till 35 % och att kvinnoandelen ökat även i Finland och Norge.
- Att Danmark stannat på en nivå av kvinnorepresentation på 27 % i kommunfullmäktige sedan mitten av 1990–talet.[13] Christina Fiig nämner några tänkbara orsaker till stagnation i den danska landsrapporten: regionala skillnader (fler kvinnor väljs i huvudstaden än i övriga landet), organiseringen av det kommunalpolitiska arbetet samt rekrytering och rangordning av kandidater (Fiig 2009: 44). Det kan noteras att medan andelen kvinnliga kandidater vid kommunalvalen varit ungefär 30 % vid de senaste fyra valen (1993–2005) i Danmark har den i Norge varit omkring 40 % under samma period och ökat från ca 30 till 40 % eller strax under i Finland och på Island (Langvasbråten 2009, Hart, Holli & Kovalainen 2009, Styrkársdóttir 2009). Vad gäller kommunstyrelser, som utövar den verkställande makten i kommunerna, är uppgifterna rapsodiska.
- Att bilden av vertikal segregering inom kommunapolitiken förstärks när man ser på könsfördelningen av kommunernas ledningspositioner. Uppgifter om dessa poster är inte direkt jämförbara mellan länderna på grund av skillnader i förvaltningsstrukturer och sätten att välja kommunala ledare. Men några mönster kan ändå urskiljas. I Danmark har denna politiknivå traditionellt varit starkt mansdominerad. År 2005, efter kommunstrukturreformen, var andelen kvinnliga borgmästare 7 % (Fiig 2009: tabell 28).[14] I Finland har kvinnoandelen bland kommunfullmäktigeordföranden stigit med tio procentenheter, från 16 % 1993 till 26 % år 2005 och i Norge från 16 % vid mitten av 1990–talet till 23 % 2005 (Hart, Holli & Kovalainen 2009: tabell 35, Langvasbråten 2009: tabell 37). I Sverige har andelen kvinnor bland kommunfullmäktigeordförandena varit kring 30 % sedan slutet av av 1990–talet (SCB: Demokratidatabas). Vad gäller kommunstyrelser, som utövar den verkställande makten i kommunerna, är uppgifter inte tillgängliga i alla rapporter. I Finland har jämställdhetslagens bestämmelser sedan 1995 skärpts så att vardera kön ska vara representerat till minst 40 % i kommunstyrelserna (Hart, Holli, Kovalainen 2009: 94). Kvoteringen har påverkat könssammansättningen: kommunstyrelsernas kvinnoandel steg från 24 % 1994 till 45 % 1997 och till 46 % år 2005 (Hart, Holli & Kovalainen 2009: tabell 33). Kvoteringen gäller inte ordförandeposter, men andelen kvinnliga kommunstyrelseordföranden har ändå stigit efter att reformen infördes, från 11 % år 1993 till 15 % 1997 och till 22 % år

[13] Efter att uppgifterna till Danmarks landsrapport samlats in steg andelen kvinnor till 32 % vid kommunalvalet i Danmark den 17 november 2009 (www.kvinfo.dk/side/1174/, 2009-12-14).

[14] Efter de senaste konstituerande förhandlingarna ser det ut som om denna andel steg till 14 % vid kommunalvalet i november 2009 (www.kvinfo.dk/side/1174/, 2009-12-14).

2005 (Hart, Holli & Kovalainen 2009: tabell 35). I Norge har kvinnorepresentationen i kommunstyrelserna varit stigande sedan slutet av 1990–talet och är i dag något högre än i kommunfullmäktige. År 2007 utgjorde kvinnor 42 % av ledamöterna i kommunstyrelserna, mot 38 % 1999 (Langvasbråten 2009: tabell 36). Inga uppgifter rapporteras om kommunstyrelseordförande i Norge. I de svenska kommunerna innehade kvinnor år 2007 39 % av kommunstyrelseposterna, mot 32 % år 2003. På ordförandeposterna är kvinnors underrepresentation ännu tydligare och utvecklingen står stilla: år 2007 fanns 31 % kvinnliga ordförande, mot 30 % år 2003 (SCB 2008: 63–64). Från Island rapporteras uppgifter om kommundirektörer (motsv. till kommunstyrelseordföranden). Kvinnors andel på dessa poster har stigit från 11 % 1994 till 20 % år 2006 (Styrkarsdóttir 2009: tabell 25).

1.2.3 Diplomatin

För att illustrera förändringstendenser inom ett förvaltningsområde som mer sällan förekommer i jämställdhetsdiskussioner, diplomatin, har jag i tabell 1 även inkluderat uppgifter om andelen kvinnliga ambassadörer. Utrikespolitik och -förvaltning har traditionellt präglats av stark mansdominans i alla nordiska länder. Så även i dag. Andelen kvinnliga ambassadörer (exkl. ambassadörer vid internationella organ) har i Danmark, Finland, Island och Norge stigit från mycket låga nivåer (mellan 3 och 10 %) vid mitten av 1990–talet till 15 respektive 14 % i Danmark och på Island och till knappt 30 % Finland och Norge. Det kan betyda att situationen inom utrikesförvaltningen håller på att förändras. I Finlands och Norges landsrapporter presenteras uppgifter om utrikesdepartementens aspirantkurser. I Finland har kvinnor under 2000–talet varit överrepresenterade bland de antagna (mellan 52 och 74 %) och även i Norge har könsfördelningen bland aspiranterna under 2006–2008 varit relativt jämn (mellan 40 och 57 %) (Hart, Holli & Kovalainen 2009: 101, tabell 44; Langvasbråten 2009: 201). Uppgifterna från Sverige är inte direkt jämförbara med de övriga länderna eftersom uppgifter fördelade på ambassadörer vid traditionell utrikesförvaltning och internationella organisationer saknas. Men även här pekar siffrorna på en tydlig trend: andelen kvinnor som ambassadchefer och ambassadörer vid internationella organ har ökat från 10 till drygt 30 % sedan mitten av 1990–talet.

Tabell 1 Vertikal segregering i politiken. Andelen kvinnor på ett antal politiska nyckelpositioner i de nordiska länderna vid mitten av 1990–talet och 2005–2009

Positioner	Danmark		Finland		Island		Norge		Sverige	
Parlament och regering/år	**1994**	**2007**	**1995**	**2009**	**1995**	**2009**	**1993**	**2005**	**1994**	**2006**
Parlamentsledamöter	34	38	34	42	25	43	39	38	40	47
Talmän (el.motsv.)	40	0	67	0	0	100	17	17	50	50
Utskott	38	38	31	39	29	34	-	36	44	47
Utskottsordförande	31	38	20	41	25	50	33	31	47	44
Ministrar	35	42	41	60	10	42	42	47	50	41
Kommuner/år	**1997**	**2005**	**1996**	**2008**	**1994**	**2006**	**1995**	**2007**	**1994**	**2006**
Kommunfullmäktige	27	27	31	37	25	36	33	38	41	42
Utrikesförvaltning/år	**1995**	**2009**	**1997**	**2008**	**1995**	**2008**	**1995**	**2008**	**1995**	**2007**
Ambassadörer	3	15	7	27	5	14	9	28	10*	32*

Källor: Fiig 2009, www.eduskunta.fi/thwfakta/hetekau/hex/hxent.htm, Hart, Holli & Kovalainen 2009, Styrkársdóttir 2009, Langvasbråten 2009, Alnevall 2009, Demokratidatabas, Statistiska centralbyrån (Sverige).

Anm.: – uppgift saknas; * avser både chefer för ambassader och ambassadörer vid internationella organ.

1.3 Kvinnor och män befinner sig ofta inom olika politikområden

En väsentlig del av det politiska arbetet i parlamenten sker i utskott. Utskotten är en central arena för initiativ och kontroll av politiska beslut och debatter i parlamentarisk politik (Wägnerud 1999: 57–58, Holli & Saari 2009: 27–30). Därför har representationen av kvinnor och män i utskotten granskats både vertikalt, vilket redovisades ovan, och horisontellt. Den s.k. BEIS-typologiseringen används i europeiska och andra internationella jämförelser av fördelningen av kvinnor och män på olika politikområden och funktioner. I den grupperas politikområdena efter olika funktioner enligt följande: B = basfunktioner (utrikes- och inrikespolitik, försvar, justitie etc.), E= ekonomi (finans, handel, industri, jordbruk etc.), I = infrastruktur (transporter, kommunikationer, miljö etc.) och S = sociokulturella funktioner (sociala frågor, hälsa, familj, ungdom, äldre, utbildning, vetenskap, kultur, arbetskraft, idrott etc.) (Women and men in decision making 2007: 27).[15]

I tabell 2 har ett urval utskott i de nationella parlamenten grupperats för att visa inom vilka områden i parlamenten kvinnor och män oftast är verksamma.[16] Utskottsstrukturen och antalet utskott skiljer sig mellan

[15] Den svenska statsvetaren Lena Wägneruds kategorisering av kvinnligt och manligt kodade politikområden på ett kontinuum mellan reproduktion och produktion har vissa likheter med BEIS-typologiseringen. Skillnaden är att i BEIS-typologisering räknas kultur och sociala frågor i samma grupp, frågor som handlar om justitie, lag och konstitution grupperas till basfunktioner och att infrastrukturella frågor (trafik, miljö etc.) räknas inte till ekonomi/teknik utan bildar en egen grupp (Wägnerud 1999: 62–68). Jag har valt att använda BEIS-typologiseringen eftersom den används i uppföljningarna av de rekommendationer som FN:s kvinnokonferens gjorde i Beijing 1995 (”Beijing + 15 follow-up indicators”). BEIS-typologiseringen gör de nordiska jämförelserna jämförbara med motsvarande internationella indikatorer (*Women and men in decision making* 2007: 26–28).

[16] Två indelningsgrunder kombineras i tabellen. Först har utskotten grupperats i mansdominerade och könsbalanserade utskott samt utskott med hög nivå av kvinnor, enligt samma indelning som Christina Fiig och Trude Langvasbråten använder i sina artiklar i *Kön och makt i Norden. Del I* (Fiig 2009, Langvasbråten 2009). Indelningen bygger på den norska statsvetaren Nina Hallbergs studie om

länderna och i tabellen nedan har den svenska riksdagens benämningar och utskottsstruktur tagits som utgångspunkt. Tabellen ger alltså inte exakta uppgifter om alla utskott i de övriga ländernas parlament, men den fångar könsfördelningen i utskotten på de viktigaste politikområdena, enligt BEIS-typologiseringen.

Tabell 2 Horisontell segregering i ett urval av de nationalla parlamentens utskott i Norden. Mansdominerade (≤ 30% kvinnor) och könsbalanserade (31–40 % kvinnor) politikområden samt områden med hög nivå av kvinnor (≥ 41 % kvinnor), grupperade enligt BEIS-typologisering

	Danmark 2003/2004	Finland 2008	Island 2009	Norge 2005	Sverige 2006
Mansdominerade					
Basfunktioner	Försvar	Försvar	–	Försvar Konstitution och kontroll	–
Ekonomi	Finans Jordbruk och fiske Skatte	Finans Jordbruk och skog	Finans Jordbruk och fiske	Finans Näring	–
Infrastruktur	Trafik	Trafik	Trafik	Trafik	–
Social	Arbetsmarknad	–	–	–	–
Könsbalanserade					
Basfunktioner	Utrikes	Utrikes	–	–	–
Ekonomi	Näring	–	Näring	–	–
Infrastruktur	–	–	–	Miljö och energi	–
Social	–	–	–	–	Social-försäkringar
Hög nivå av kvinnor					
Basfunktioner	Justitie Europa	Justitie Konstitution	Konstitution Utrikes	Justitie Utrikes	Civil Försvar Justitie Konstitution Utrikes EU
Ekonomi	–	Näring	–	–	Finans Näring Skatte
Infrastruktur	–	Miljö och energi	Miljö och jordbruk	–	Miljö och jordbruk Trafik
Social	Kultur Social Utbildning	Arbets-marknad Social Utbildning och kultur	Social Utbildning och kultur	Arbets-marknad Kultur Kyrka, ut-bildning och forskning	Arbets-marknad Kultur Social Utbildning

Källa: Bilaga: Tabell 1

Vid tolkningen av tabellen är det viktigt att hålla i minnet att uppgifterna avser något olika tidpunkter. De senaste tillgängliga danska data är från 2003/2004, norska data avser situationen efter valet 2005, de svenska

könsfördelningen i norska parlamentariska utskott (Hallberg 2003). I enlighet med Christina Fiigs modifiering av Hallbergs modell används följande benämningar: utskott med ≤ 30% kvinnor betecknas som mansdominerade, utskott med 31–40 % kvinnor som könsbalanserade och utskott med ≥ 41 % kvinnor är utskott med hög nivå av kvinnor. För uppgiftter som ligger som grund för indelningen, se tabell 1 i bilagan.

efter valet 2006 och de finska och isländska år 2008 och 2009. Uppgifterna visar dock på ett mönster. Tabellen demonstrerar att enligt dessa kriterier avviker Sveriges riksdag från de övriga parlamenten i Norden: där finns efter det senaste valet inga utpräglat mansdominerade utskott och alla utskott, utom socialförsäkringsutskottet, har en hög nivå av kvinnor. I de övriga länderna är utskotten med några av bas-, ekonomi och infrastrukturfunktionerna (försvar, finans och trafik) utpräglat manligt dominerade. Till övervägande del är kvinnor överrepresenterade i utskott med sociokulturella funktioner (sociala frågor, hälsa, barn, familj, utbildning, kultur). I övrigt är bilden varierande. Det är intressant att notera att utskotten på ett viktigt ekonomiskt politikområde, näringspolitik, är könsbalanserade eller har hög nivå av kvinnor i alla länder utom Norge, att jordbruk och fiske (eller enbart jordbruk) är mansdominerade utskott i Danmark, Finland och på Island och att utrikesutskotten är könsbalanserade eller har hög nivå av kvinnor i alla länder.

Grupperingarna i tabell 2 utgår från en generös definition där spannet mellan 31 och 40 % betecknas som könsbalanserat. I jämställdhetsarbete i Norden används ofta fördelningen 40–60 % av vardera kön som en jämställd könsrepresentation. Det är emellertid möjligt att ifrågasätta rimligheten även i en sådan fördelning. Om kvinnor *systematiskt* är representerade till omkring 30 eller 40 % och män till omkring 60 eller 70 % i olika sammanhang, är det befogat att fråga sig om man inte borde sträva efter en 50–50 representation för vartdera könet för att kunna tala om en balanserad representation (se t.ex. *Kön, makt och statistik*. SOU 2007:108: 206–207). I tabell 3 har uppgifterna om könsfördelningen i utskotten omgrupperats ännu en gång, denna gång med utgångspunkt från utskott där kvinnor är representerade till 50 % eller mer bland utskottsmedlemmarna. Den förstärker den bild av horisontell könsarbetsdelning vilken framkom i tabell 2. Sociala funktioner som kultur och utbildning är så gott som alltid områden där kvinnor är över- och män underrepresenterade. Därutöver är kvinnor i majoritet i utskotten på områden som arbetsmarknad (Danmark och Sverige), miljö (Finland och Island), justitie (Norge och Sverige) och utrikespolitik (Island och Norge).

Tabell 3 Urval av de nordiska parlamentens utskott med ≥ 50 % kvinnor, grupperade enligt BEIS-typologisering

	Danmark 2003/2004	Finland 2008	Island 2009	Norge 2005	Sverige 2006
Basfunktioner	–	–	Utrikes	Justitie Utrikes	Justitie
Ekonomi	–	–	–	–	–
Infrastruktur	–	Miljö	Miljö	–	–
Social	Social Utbildning	Arbetsmarknad och jämställdhet Social Utbildning	Social Utbildning	Kultur och familj	Arbetsmarknad Kultur Social Utbildning

Källa: Bilaga: Tabell 1

1.4 Regeringarna i Norden

Även om sammansättningen av ministrar idag är könsbalanserad, präglas regeringsarbetet ofta av vertikal och horisontell könsarbetsdelning. Fortfarande har endast tre kvinnor innehaft statsministerposten i Norden. Den första var Gro Harlem Brundtland som ledde tre norska socialdemokratiska regeringar under 1980– och 90–talen. Den andra var Anneli Jäätteenmäki som under en kort period var statsminister i en koalitionsregering (Centerpartiet, Socialdemokraterna och Svenska folkpartiet) i Finland under 2003 och den tredje är Jóhanna Sigurðardóttir som blev statsminister på Island 2009 (Langvasbråten 2009, Hart, Holli & Kovalainen 2009, Styrkársdóttir 2009).

När det gäller de övriga ministerposterna tenderar portföljerna att delas olika mellan kvinnliga och manliga ministrar. Den horisontella könsarbetsarbetsdelningen på regeringsnivå har på grund av tidsbrist inte närmare undersökts i alla landsrapporter. Men av de spridda uppgifter som rapporterats kan några slutsatser dras. I den danska rapporten betecknas försvarspolitik (basfunktion), ekonomifunktioner som finanspolitik och jordbruks- och fiskeripolitik (inkl. ”fødevarupolitik”) samt infrastrukturfunktioner som energi och trafik/transportpolitik som mansdominerade politikområden. Portföljer inom basfunktioner som utrikes- och försvarspolitik har aldrig innehafts av kvinnor och endast enstaka kvinnor har haft ministerposter inom de övriga områdena. Det kan vidare noteras att under 1990– och 2000–talet (1993–2009) har 53 kvinnor innehaft totalt 56 ministerposter i de danska regeringarna. Av dessa kan 11 poster (20 %) räknas till basfunktionerna, 10 (18 %) till ekonomifunktionerna, 9 (5 %) till infrastruktur och 30 poster (54 %) till de sociala funktionerna.[17] På Island har under motsvarande period (1991–2009) 18 kvinnor (inklusive den kvinnliga statsmistern) haft ministerposter i de olika regeringarna. Av dessa kan fyra (22 %) grupperas till basfunktioner, tre (17 %) till ekonomi-, fyra (22 %) till infrastruktur- och sju (41 %) till sociala funktioner. Jordbruks-, fiskeri-, finans- och handels- samt transportministerportföljer, d.v.s. poster på viktiga ekonomi- och infrastrukturfunktioner, har på Island alltid innehafts av män.[18]

I Finlands rapport framgår ett liknande mönster. Även den nuvarande regeringen, där kvinnor antalsmässigt är i majoritet, präglas av vertikal och horisontell könsarbetsdelning. Förutom att statsministern är en man, innehas viktiga ekonomifunktioner (finans och handel) och basfunktioner (utrikespolitik) av män. Kvinnor innehar visserligen ministerposter inom viktiga basfunktioner som justitie- och inrikespolitik, men majoriteten av dem har poster inom sociala funktioner (sociala frågor och hälsa, socialförsäkringar och utbildning, arbetsmarknad) (Hart, Holli & Kovalainen 2009: 24–25). Regeringen i Norge under 2005–2009 kan, enligt BEIS-

[17] Beräkningarna bygger på uppgifter i Fiig 2009: 32, tabell 13.
[18] Beräkningarna bygger på Styrkársdóttir 2009: 145, tabell 13.

typologiseringen, betecknas som en regering som i flera avseenden bröt mönstret av traditionell horisontell segregering. Den bestod av en statsminister (en man) och 19 fackministerposter varav nio innehades av kvinnor och tio av män. Två ministrar, en kvinna och två män, innehade två ministerportföljer var. Tre av basfunktionposterna (försvar, kommunal och regionalpolitik samt förnyelse och admini-stration) och tre av ekonomifunktionerna (finans, näringspoliktik och handel samt fiskeri och kustpolitik) innehades av kvinnor. Däremot dominerade män på poster inom sociala och infrastrukturfunktioner (http://www.regeringen.no). Den nuvarande regeringen i Sverige är enligt BEIS-typologiseringen tämligen jämställd. Den består, förutom statsministern, av 21 ministrar. Statsministerposten innehas av en man och en kvinna är vice statsminister. Kvinnor och män innehar lika många poster inom basfunktionerna (tre var), ekonomi (två var) och infrastruktur (en post för vardera kön). De sociala funktionerna fördelas på fyra kvinnor och fem män. (http://www.regeringen.se/sb/d/1440).

Sammantaget ger denna genomgång en intressant bild av samspelet mellan vertikal och horisontell könsarbetsdelning, och mellan partipolitik och rikspolitik. Kvinnor förekommer fortfarande mer sällan som ledare för de största riksdagspartierna. Det bör dock noteras att det socialdemokratiska förbundet på Island haft kvinnliga partiledare sedan 2005 (Styrkársdóttir 2009: 135) med resultatet att en kvinna nu innehar statsministerposten. Intressant är också att socialdemokraterna i Danmark, Finland och Sverige har i oppositionsställning valt kvinnliga partiledare. Så länge kvinnor inte leder de största partierna i parlamenten i regeringsställning, kommer de inte heller i fråga som statsministerkandidater. Flera mindre regeringspartier har i alla länder haft kvinnliga partiledare som innehar ministerposter på viktiga ekonomifunktioner t.ex. i de norska och svenska regeringarna (finansminister, näringsminister).

1.5 Förklaringar och jämställdhetsinsatser: parlamentarisk och kommunal politik

1.5.1 Förklaringar till kvinnorepresentationens utveckling

Medan utvecklingen inom parlamentarisk politik i Norden i flera avseenden kan betraktas som en jämställdhetssuccé, präglas andra nivåer av politiken, t.ex. kommunalpolitiken, av en eftersläpning eller till och med stagnation. Hur ska det förklaras? Drude Dahlerup för i sin artikel i denna volym en diskussion om hur den könsteoretiska, statsvetenskapliga forskningen sedan 1980–talet förklarat kvinnors under- och mäns överrepresentation i politiska församlingar och organ (Dahlerup 2009). Hon lyfter fram fyra typer av förklaringsansatser:

1. Strukturella förklaringar – t.ex. att det i politiken funnits ett ”glastak” för kvinnor som hindrat dem från att nå politikens högsta positioner –

och ”könsmaktperspektivet” som går ut på att manlig överordning och kvinnlig underordning genom olika mekanismer tenderar att reproduceras. Könsmaktsperspektivet har formulerats i olika varianter i olika discipliner, från de tidiga patriarkatsansatserna under 1970– och 80–talen till mer nyanserade och aktörsinriktade perspektiv under 1990– och 2000–talen.

2. Teorin om ”eftersläpning” (eller *time lag*) är också en strukturellt inriktad förklaringsansats som går ut på att jämställdheten utvecklas gradvis, att politisk organisering och aktivitet på lägre nivåer (t.ex. i kommunalpolitik) vid en senare tidpunkt leder till motsvarande aktivering på högre nivåer (t.ex. i rikspolitik). *Time lag*-hypotesen har sin grund i samhällsvetenskapliga stadieteorier och den har en viss empirisk giltighet vad gäller t.ex. nordisk parlamentarisk politik: kvinnorepresentationen har stigit gradvis och den parlamentariska politiken blivit mer könsbalanserad i alla nordiska länder sedan 1970–talet. *Time lag*-hypotesen har dock svårt att förklara stagnation, t.ex. den som vi ser i dansk kommunalpolitik i dag, och den har också svårt att förklara språng, t.ex. varför kvinnorepresentationens genombrottsfas inträffade i Norden på 1970–talet.[19]
3. En tredje förklaringsansats som Dahlerup nämner är den s.k. ”mättnadstesen” som bygger på den danska statsvetaren Ulrik Kjærs undersökningar om dansk kommunalpolitik. Tesen går ut på att en kvinnorepresentation på ungefär 30 % i olika kommunala sammanhang uppfattas som tillräcklig: kvinnor är närvarande och kan göra sina röster hörda och då är alla, både kvinnor och män, tillfreds med situationen. Mättnadstesen är närmast en hypotes som bygger på generalisering utifrån empiriska data i Danmark. Den bör, som Dahlerup konstaterar, testas empiriskt och utvecklas teoretiskt. Varför ser det ut som om ”mättnad” uppstår i dansk kommunapolitik, men inte i andra nordiska länder och på andra områden? Hur konstrueras uppfattningen av ”mättnad” i en viss historisk situation, vid en viss tidpunkt?
4. Den fjärde förklaringsansatsen består av aktörsinriktade förklaringar, d.v.s. den samhällspolitiska debattens och de kollektiva rörelsernas betydelse för samhällsutvecklingen. De fynd som gjorts inom *Kön och makt i Norden*-projektet ger i allt väsentligt stöd åt de aktörsinriktade förklaringsansatserna. Våra forskningsresultat visar att den samhällspolitiska diskussionen, bevakningen av jämställdhets-frågor och trycket från kvinnorörelsen (både inom och utom partierna) varit avgörande för jämställdhetsutvecklingen i Norden. Nedan berörs denna förklaringsansats, när jag diskuterar de jämställdhetsinsatser som utvärderats i projektet.

[19] För en diskussion om de olika faserna i kvinnorepresentationens utveckling i Norden, uppbyggnadsfas från 1920– till 1970–talet, genombrottsfas ca 1970–1990 och konsolideringsfas under 1990– och 2000–talen, se Bergqvist, Adman & Jungar 2008: 48–71.

1.5.2 Jämställdhetsinsatser och kvinnorepresentation i politiken

Tre typer av jämställdhetsinsatser i anslutning till politikområdet har diskuterats i projektet. Den första är de bestämmelser i jämställdhetslagstiftningen (i Sverige regeringsbeslut) vilka i alla nordiska länder sedan mitten av 1980–talet föreskriver en balanserad könssammansättning i offentliga kommittéer, nämnder och utskott som utses av regeringar och olika fackdepartement. Syftet med bestämmelserna var, när de infördes, att motverka tendensen till mansdominans vid val av ledamöter till dessa organ, mot bakgrund av att kvinnorepresentationens ökning i parlamenten inte motsvarades av samma utveckling på denna politiknivå. Bestämmelserna skärptes till att gälla minst 40 % representation av vardera kön i Norge (1988), Finland (1995) och Sverige (1995; lika fördelning sedan 1998). Redan 1999 konstaterade Anette Borchorst i *Likestilte demokratier?* att effekten i alla länder har varit stigande kvinnorepresentation (Borchorst 1999). Resultaten i *Kön och makt i Norden*-projektet tyder också på att åtgärderna varit effektiva. Det framgår av den relativt goda könsbalansen i dessa organ (och även i statliga bolagstyrelser som kommer att diskuteras i avsnitt sju nedan), under förutsättning att lagarnas efterlevnad bevakas av jämställdhetsmyndigheter och ansvariga ministrar. Tillgången till data och sättet att rapportera varierar i landsrapporterna, vilket gör det svårt att göra direkta jämförelser mellan länderna. Men på grundval av de uppgifter som redovisas kan konstateras följande:

- I Danmarks rapport (Fiig 2009) redovisas uppgifter från nytillsatta ministeriella råd, nämnder och utskott under 1998, 2002 och 2006. Tillgängliga uppgifter om vissa ministerier och år saknas. Det har inte heller varit möjligt ta fram uppgifter från tidigare år. Med dessa reservationer kan man notera att andelen kvinnor vid nytillsatta råd, nämnder och utskott var under 1998 38 %, 2002 53 % och 2006 40 %, med stor variation mellan ministerområdena (Fiig 2009: tabell 23). Under 2009 varierade andelen kvinnor i statliga råd, nämnder och utskott mellan noll procent (statsministeriet) och 43 % (ministeriet för flyktingar, invandrare och migration). De mest mansdominerade, förutom statsministeriet, var utskott och nämnder på transport- och jordbruksområdet (81 % män) och i miljöministeriets utskott (78 % män) (Fiig 2009: tabell 24).
- Från Finland rapporteras uppgifter om statliga kommittéer, förberedande organ, statliga utredare och specialistgrupper. Kvinnorepresentationen vid dessa var 43 % år 2000 och 46 % 2008 (gäller ordinarie ledamöter) (Hart, Holli & Kovalainen 2009: tabell 40). Som jämförelse kan nämnas ─ även om uppgifterna inte är helt jämförbara eftersom de endast avser kommittéer och förberedande organ ─ att kvinnoandelen i Finland i statliga kommittéer 1980 var 7,5 % och i förberedande organ 11 % och att motsvarande siffror 1996 var 42 respektive 36 % och 1999 42 respektive 50 % (Hart, Holli &

Kovalainen 2009: tabell 39). Kvoteringsreglerna har alltså haft effekt, även om kvinnoandelen är högre bland suppleanter än bland ordinarie ledamöter (Hart, Holli & Kovalainen 2009: tabell 40).

- På Island har andelen kvinnor i departementens råd, styrelser och nämnder ökat från 11 % år 1987 till 36 % 2007, med stor variation mellan departementen. De mest mansdominerade var transport-, utrikes- och finansdepartementens utskott och nämnder, med 70–80 % män. Kvinnoandelen var högst (40–45 %) i utbildnings- och social-departementens organ (Styrkarsdóttir 2009: tabell 16). Jämställdhets-lagen på Island skärptes 2008 till att gälla en representation av minst 40 % av vardera kön.
- I Norge var kvinnoandelen i departementens utskott 39 % år 1993, 41 % 2000 och 46 % år 2008 (Langvasbråten 2009: tabell 28). Skillnaderna mellan departementen var stora. Fem departement (närings- och handel, olje och energi, försvar, ”samfärdsel” och lantbruks- och matdepartementet) hade under 2008 inte uppfyllt kravet om 40 % representation av vardera könet. På ordförande- och vice ordförandenivå har könsskillnaderna varit betydande. 1993 var 21 % av ordförandena och 53 % av vice ordförandena kvinnor medan samma siffror för 2008 var 31 respektive 56 % kvinnor.
- I Sverige redovisas könsfördelningen i statliga myndighetsstyrelser och insynsråd årligen i samband med budgetpropositionen för att riksdagen ska ha möjlighet att följa jämställdhetsutvecklingen på området. Sedan slutet av 1980–talet har kvinnoandelen i styrelserna utvecklats positivt: från 28 % kvinnliga ledamöter 1988 till 44 % tio år senare. År 2008 redovisas både styrelser och insynsråd och då uppgick kvinnoandelen till 48 %. Regeringen arbetar aktivt för att nå slutmålet (50 % kvinnor), bl.a. genom att ordna styrelseutbildning för kvinnor. Ordförandeposterna är dock mansdominerade, med 61 % män och 39 % kvinnor år 2007/2008. Störst överrepresentation av män fanns hos Utrikesdepartementets (tio myndigheter) och Jordbruksdepartementets ansvarsområden, 90 respektive 88 % män på ordförandeposterna (www.regeringen.se/ prop.2009/10:1/utgiftsområde 13: bilaga1).

Den andra jämställdhetsinsats som berörs i landsrapporterna är precise-ringen i jämställdhetslagstiftningen i Finland 1995 och regleringen i kommunallagen i Norge 1992 att i kommunala utskott och nämnder ska vardera könet vara representerat till 40 % (Hart, Holli & Kovalainen 2009: 94–96, Langvasbråten 2009: 210–211). Uppgifter om denna nivå redovisas inte i övriga landsrapporter. Det går alltså inte att göra jämfö-relser mellan länder med eller utan kvotering på kommunal nivå. Från Finland och Norge kan konstateras att:

- I Finland var andelen kvinnor i kommunala kommittéer stigande redan innan kvoteringen infördes, 35 % 1989 mot 19 % 1978. Efter att

kvoteringsregeln trädde i kraft steg kvinnoandelen till 47 % 1997 och till 48 % 2005 (Hart, Holli & Kovalainen 2009: tabell 33). Ordförandeposterna i kommittéerna berörs inte av lagen och mansdominansen på dessa positioner är fortfarande stark. Andelen kvinnor som ordförande i kommittéer och nämnder var 22 % 1993 och steg till 24 % efter de första valen som hölls efter lagens införande 1997, och till 27 % år 2005. Däremot finns fler kvinnor på första vice och andra vice ordförandposterna (33 respektive 44 % år 2005) (Hart, Holli & Kovalainen 2009: tabell 36).

- I Norge kom kvoteringsregeln till användning första gången efter kommunalvalen 1995. Kvinnoandelen i kommunala utskott har stigit från 39 % 1996 till 45 % 2008. Bland utskottsordförandena är kvinnoandelen lägre, 30 % 2008. Liksom i Finland finns en tendens till könsskillnad i fördelningen av ordförandeposter: enligt en undersökning av 22 kommuner år 2009 är endast 23 % av ordförandena kvinnor medan kvinnor innehar 46 % av vice ordförandeposterna i dessa kommuner (Langvasbråten 2009: 211).

Det är sammantaget möjligt att konstatera att uppgifterna från Finland och Norge stödjer den observation som Anita Göransson gjort i *Kön, makt och statistik* angående Sverige: en tendens är att de mindre synliga och bevakade nivåerna i politiken är fortfarande mansdominerade (SOU 2007:108: 189).

Den tredje jämställdhetsinsats som berörs i landsrapporterna är frivillig könskvotering i politiska partier. Partierna spelar en nyckelroll i den politiska representationens utveckling eftersom de nominerar de kandidater som väljarna kan rösta på och placerar dem på valbara eller inte valbara platser på sina listor (Dahlerup 2009). Pressen från kvinnoorganisationer och feministiska debattörer har sedan 1970– och 80–talen mer eller mindre tvingat de politiska partierna att se över den interna partidemokratin och sin nomineringspraxis.

Det är viktigt att uppmärksamma att kvotering i partierna i Norden varit frivillig och introducerats i en politisk situation då parlamentens kvinnoandel redan var stigande, mellan 20 och 30 %. De nordiska partikvoterna kan därför ses som ”högtröskelkvoter” där en redan stark kvinnominoritet i partierna utnyttjat sin maktposition för att genom kvotering åstadkomma bättre könsbalans i partipolitiken (Freidenvall, Dahlerup & Skjeie 2006: 56).

Två typer av kvotering har tillämpats i nordisk partipolitik: kvotering till partiernas interna organ (partikvotering) och kvotering på partiernas vallistor (kandidatkvotering). Parti- och kandidatkvotering introducerades först av mitten- och vänsterpartierna i Danmark och Norge, senare under 1980–talet i Sverige och på Island under 1990–talet. I Danmark tillämpades partikvotering av två partier under några år i slutet av 1970– och början av 1980–talet samt kandidatkvotering av samma partier under kort tid

på 1980– och 90–talen, men avskaffades med motiveringen att speciella åtgärder som gällde kvinnor inte längre ansågs nödvändiga (Freidenvall, Dahleup & Skjeie 2006: 64). I Finland är det inte aktuellt för partier att tillämpa kandidatkvotering på grund av det finländska valsystemet som innebär stora inslag av personval. Däremot tillämpar fem av de nuvarande åtta riksdagspartierna (Gröna förbundet, Vänsterförbundet, Socialdemokraterna, Svenska folkpartiet och Kristdemokraterna) kvotering till sina interna organ och de tre övriga (Centerpartiet, Samlingspartiet och Sannfinländarna) förespråkar balanserad könsrepresentation (Hart, Holli & Kovalainen 2009: 69).

Lenita Freidenvall, Drude Dahlerup och Hege Skjeie har undersökt effekten av könskvotering i de parlamentariska partierna i Norden från mitten av 1970–talet – då de första kvoteringsreglerna i Norden infördes av Socialistisk Venstreparti och Venstre i Norge 1975 – till 2006. De har jämfört andelen kvinnliga parlamentsledamöter parti för parti, före och efter tillämpningen av kandidatkvotering i respektive parti, i de fyra länder där en sådan kvotering tillämpats. Den vanligaste kvoteringssatsen är minst 40 % representation av vardera kön utom i Sverige där Miljöpartiet och Vänsterpartiet 1987 respektive 1990 först införde 40–60 %–regeln som norm för placering av kvinnor och män på vallistorna, men ändrade regeln senare under 90–talet till 50 % av vardera kön, och där Socialdemokraterna införde varvade listor (”Varannan damernas”) 1993 (Freidenvall, Dahlerup & Skjeie 2006: 71–73). Med utgångspunkt i denna studie och uppgifter i landsrapporterna kan konstateras följande:

- I Danmark har det socialdemokratiska partiet, som under kort tid tillämpade kandidatkvotering vid EU-val och kommunalval, aldrig tillämpat kvotering vid parlamentsval (Freidenvall, Dahlerup & Skjeie 2006: 70). Kvinnoandelen i partiets parlamentsgrupp har minskat från 39 % 1994 till 35 % 2001 och till 33 % vid valet 2007. Socialistisk Folkeparti, som introducerade kandidatkvoter vid mitten av 1980–talet och avskaffade dem vid mitten av 90–talet, har haft en motsatt utveckling: kvinnoandelen i partiets parlamentsgrupp var 23 % 1994 men steg med 10 procentenheter till 33 % 2001 och till 48 % 2007 (Fig. 2009: tabell 3).
- På Island är Framsóknarflokkur (Framstegspartiet) det enda parlamentariska parti som tillämpar både partikvotering (sedan 1984) och kandidatkvotering (sedan 2005). Samfylking (Socialdemokraterna) och Vinstrihreyfingin-grænt framboð (Vänster-gröna, VG) införde partikvotering 1999. Kvinnoandelen i Framstegspartiets parlamentsgrupp minskade från 33 % 2003 till 29 % 2007 men steg åter till 33 % 2009. Partiet har alltså inte uppnått 40 % kvinnor under 2000–talet. De högsta kvinnoandelarna, 50 %, vid det senaste valet 2009, uppnåddes av Socialdemokraterna, VG och en kategori som benämns ”andra partier”. Hos VG har parlamentsgruppens kvinno-

andel kontinuerligt stigit, från 33 % 1999 (då partiet kom in i parlamentet) till 40 % 2003, 44 % 2007 och 50 % 2009. Hos Socialdemokraterna var kvinnoandelen 40 % 2003 men sjönk till 33 % 2007, för att sedan åter stiga (Styrkársdóttir 2009: tabell 4).

- I Norge har Arbeiderpartiet, som införde både parti- och kandidatkvotering 1983, haft över 40 % kvinnor i parlamentsgruppen under hela 1990– och 2000–talet. 2005 var kvinnoandelen 53 %. Sosialistiske Venstre införde parti- och kandidatkvoter redan 1975 och hade drygt 30 % kvinnor i sin parlamentsgrupp under 1990–talet. Vid valen 2001 och 2005 var partiets kvinnoandel den näst högsta i Stortinget (efter Arbeiderpartiet), 48 respektive 47 %. Kristelig Folkeparti införde parti- och kandidatkvotering 1993 varvid kvinnoandelen i parlamentsgruppen steg från 39 % 1993 till 44 % 1997. Därefter minskade den till 36 % vid valen 2001 för att åter stiga år 2005, till 46 % av parlamentsledamöterna. Senterpartiet införde parti- och kandidatkvotering 1989. Kvinnoandelen i dess parlaments-grupp har varierat, från 44 % 1993, till 36 % 1997 och en kvinno-majoritet på 60 % i Stortingsgruppen 2001. År 2005 kom återigen en stark förändring då kvinnoandelen sjönk till 46 %. Det liberala partiet Venstre, slutligen, är det andra parlamentariska parti i Norge som införde partikvoter redan 1975. Under 1990–talet bestod partiets parlamentsgrupp av en ledamot, en man, och efter valet 2001 av två ledamöter, båda män. Vid Stortingsvalet 2005 fick partiet tio platser varav fyra (40 %) innehades av kvinnor (Langvasbraaten 2009: 191; tabell 15).
- I Sverige hade det största partiet Socialdemokraterna en kvinnoandel på 41 % i sin parlamentsgrupp efter riksdagsvalet 1991, då den totala andelen kvinnliga parlamentsledamöter minskade för första gången sedan 1928, från 38 vid föregående val till 34 %. Nedgången väckte livlig debatt och ledde till bildandet av det feministiska nätverket Stödstrumporna. Debatten och Stödstrumpornas hot om att bilda ett kvinnoparti ledde till att de etablerade partierna tvingades att aktivt förhålla sig till kvinnors underrepresentation i politiken, och försöka att åtgärda den. Efter att Socialdemokraterna infört varvade listor 1993 ökade kvinnoandelen i partiets riksdagsgrupp till 47 % 1994 och till 50 % 1998. Efter ett par procents nedgång 2002 var kvinnoandelen åter 50 % 2006. Både Miljöpartiet och Vänsterpartiet skärpte kvoteringsreglerna på sina partilistor under 90–talet: miljöpartiet från 40 till 50 % av vardera könet 1997 och Vänsterpartiet till ”minst 50 % kvinnor” 1993. Kvinnoandelen i Miljöpartiets riksdagsgrupp har varierat mellan 44 % 1994 och en kvinnomajoritet på 59 % 2002 och 53 % 2006. Vänsterpartiet gjorde ett stort språng från 33 % kvinnor 1991 till 46 % 1994. Vid de två efterföljande valen har kvinnoandelen varierat något men varit över 40 %. Det senaste valet 2006 slutade med en kvinnomajoritet på 64 % i partiets riksdagsgrupp (Alnevall 2009: tabell 7–8; Dahlerup & Freidenvall 2008: 59–60).

Ett viktigt resultat i denna genomgång är att det inte går att dra några entydiga slutsatser om sambandet mellan könskvotering i partierna och kvinnorepresentationen i parlamenten. I Danmark har partier som antingen avskaffat, eller aldrig tillämpat kvotering, i dag de högsta kvinnoandelarna i sina Folketingsgrupper (Fiig 2009: tabell3). I Finland har kandidatkvotering aldrig tillämpats vid demokratiska val samtidigt som kvinnoandelen i parlamentet är bland de tio högsta i världen, 42 % (Hart, Holli & Kovalainen 2009: 69). Introduktionen av kvotering i de övriga länderna har, konstaterar Freidenvall, Dahlerup och Skjeie, i huvudsak bidragit till en kontinuerlig ökning av den redan höga kvinnorepresentationen i partiernas parlamentsgrupper. Kvoteringens viktigaste effekt kan i stället ses på det diskursiva planet: konkurrensen mellan partierna och de jämställdhetsdebatter åtgärderna väckt har tvingat hela det politiska spektret att förhålla sig och aktivt ta ställning i representationsfrågor (Freidenvall, Dahlerup & Skjeie 2006: 78–79).

1.6 Näringslivet

1.6.1 Vertikal segrerering

Tillgången till överskådlig, tillgänglig och jämförbar statistik om näringslivets toppositioner är begränsad i de flesta länder. I inget land finns officiell statistik som gör det möjligt att följa jämställdhetsutvecklingen på ledande positioner i det privata näringslivet över en längre tidsperiod. De uppgifter som redovisas i landsrapporterna bygger på spridd statistik som sammanställts i olika syften och samlats från olika källor. Uppgifterna är inte heller systematiskt daterade och de förändras hela tiden. Med dessa reservationer redovisas i tabell 4 uppgifter om ett antal nyckelpositioner i börsnoterade bolags och statligt ägda bolags ledning samt två finansiellt orienterade myndigheters ledning. Av jämförelsen framgår ett tydligt mönster: de börsnoterade bolagens högsta ledning är en manlig bastion och kvinnor finns, med undantag av de norska allmänna aktiebolagen, i de statligt ägda företagens styrelser och ledningar. Situationen i Norge har förändrats dramatiskt mellan de två mätpunkterna som effekt av den kvoteringsregel som infördes 2006. Från 7 % 1997 har kvinno-representationen stigit till 36 % i de allmänna aktiebolagen år 2008. Den senare siffran avser alla företag (både norskägda och utländska) som är registrerade på Oslo börs/Oslo Axess (Heidenreich 2009: figur 3). Räknar vi endast de norskägda företagen som omfattas av kvoteringsregeln, är kvinnoandelen 40 % (Heidenreich 2009: tabell 5).

Tabell 4 Vertikal segregering i näringslivet I. Andel kvinnor på några nyckelpositioner i börsnoterade bolag i de nordiska länderna. Valda år mellan 1997 och 2008

Positioner i börsnoterade bolag	Danmark		Finland		Island		Norge		Sverige	
	1997	2005	2004	2008	2000	2007	1997	2008	2000	2008
Styrelseledamöter	9	10	9	13	4	7	7	36	4	19
Styrelseordföranden	1	1	-	-	2	5	1	3	1	1
Verkställande direktörer	2	1	-	-	2	0	2	1	1	2
Medlemmar i ledningsgrupp	9	11	13	17	-	-	-	14	-	9

Källor: Verner 2009, Hart, Holli & Kovalainen 2009, Rafsndóttir & Styrkársdóttir 2009, Heidenreich 2009, Kierulf 1997, Nilson 2009, bilaga 1.
Anm: – = uppgift saknas.

Tabell 5 Vertikal segregering i näringslivet II. Andel kvinnor på några nyckelpositioner i statliga bolag, centralbanker och Finansinspektion (eller motsv.) i de nordiska länderna. Valda år mellan 1998 och 2009

Positioner	Danmark		Finland		Island		Norge		Sverige	
Statliga bolag										
År	1998	2009		2008	2000	2008	2002	2008	2000	2008
Styrelseledamöter	23	26	-	35*	23	49	33	47	-	46
Styrelse-ordföranden	18	7	-	-	14	4	40	29	-	31
Verkställande direktörer	0	27	-	-	-	-	0	7	-	-
Medlemmar i ledningsgrupp	9	10	-	18*	-	-	-	27	-	-
Ekonomiskt orienterade myndigheter										
År	2000	2009	-	2009	1999	2009	1997	2008	2000	2009
Centralbanken, styrese/direktion	27	22	-	25	20	29	33	33	33	33
Ordförandens kön	Kv	Man	-	-	-	Kv	Man	Man	Man	Man
Finansinspek-tionen (Kredittilsynet) styrelse/direktion	-	-	-	-	0	33	40	57	33	33
Ordförandens kön	-	-	-	-	Man	Man	Man	Man	Man	Man

Källor: Verner 2009, Hart, Holli & Kovalainen 2009, Rafsndóttir & Styrkársdóttir 2009, Heidenreich 2009, Kierulf 1997, Nilson 2009
Anm: – = uppgift saknas; * avser alla statsägda företag (helstatliga och med staten som delägare)

6.2 Horisontell segregering i näringslivet

Till skillnad från politikfältet har det ännu inte utvecklats några enhetliga förslag för utvärdering av horisontell segregering i näringslivet. I Danmarks, Finlands och Sveriges landsrapporter görs dock ett försök att undersöka vilka ledningspositioner kvinnor och män har i olika branscher. Av rapporterna framgår:

- Att de högsta kvinnoandelarna i styrelserna (9–12 %) i de danska börsnoterade bolagen finns inom finans- och företagsservice, transport/post och tillverkning.
- Att de få kvinnor som innehar ledningsposter (styrelseordförande, VD) i danska börsnoterade bolag (169 företag) finns inom tillverknings- samt bygg- och anläggningsbranscher.

- Att de största kvinnoandelarna (23–26 %) i svenska börsnoterade bolagens styrelser (294 företag) finns i branscher som dagligvaror och sällanköpsvaror samt tjänster, tätt följda (20–21 % kvinnor) av företag inom finans och fastighet, industrivaror och tjänster samt hälsovård.
- Att i finska börsnoterade bolags styrelser (115 företag) finns de största kvinnoandelarna, 32 %, i en grupp som kallas energi, kraftförsörjning och telekommunikation. I denna grupp finns flera företag som är, eller har varit, statligt ägda. Företagen har påverkats av jämställdhetslagens bestämmelse om att statligt ägda företag ska eftersträva rättvis (”equitable”) representation av kvinnor och män i styrelserna, vilket förklarar den höga procentandelen. I övriga företag finns de högsta kvinnoandelarna (17–21 %) inom industriproduktion (”materials”), finansiella tjänster och sällanköpsvaror.
- Att de högsta kvinnoandelarna (22–27 %) i övriga ledningspositioner i de finska börsnoterade bolagen finns i branscher som hälsovård, sällanköpsvaror och konsumentvaror, följda av tillverkningsindustri, finansiella tjänster samt energi, kraftförsörjning och telekommunikation.

Resultatet av dessa begränsade studier bör tolkas försiktigt. Men ett par saker kan noteras:

- Att det är möjligt att skönja ett mönster där kvinnor finns på höga poster inom finans- och företagsservice, tillverkningsindustri, konsumentvaruindustrier, sällanköpsvaror och hälsovårdstjänster.
- Att i svenska börsnoterade bolag, mätt efter börsvärde, finns ett tydligt mönster vad gäller sambandet mellan företagets storlek och andelen kvinnor i styrelserna: ju större företag, desto fler kvinnor på styrelseposter.

Den viktiga slutsatsen av denna genomgång är, sammanfattningsvis, att kriterier och metoder för att granska och värdera horisontell segregering i näringslivet bör utvecklas. Till exempel har *Kön och makt i Norden*-projektets tidsram inte möjliggjort en undersökning av mellanchefspositioner, d.v.s. de positioner varifrån rekrytering till VD-poster och ledningsgrupper sker (Göransson 2009, SOU: 2007:108: 51–52 , Holgersson 2003). Överhuvudtaget vore det angeläget att få kunskap om hur normer och praktiker för bolagsstyrning och rekrytering till bolagsstyrelser fungerar med avseende på kön, etnisk bakgrund, ålder, regional tillhörighet etc. I ett jämförande perspektiv bör man också ta hänsyn till att normer och regler för bolagsstyrning, rekrytering till bolagsstyrelser, valberedningarnas funktion och relationen till företagsstyrelserna skiljer sig mellan länderna, beroende bland annat på landsspecifika förutsättningar som ägarstruktur och synen på starka ägare (Björkmo 2009: 11–23).

1.7 Förklaringar och jämställdhetsinsatser: näringslivet

1.7.1 Förslag till förklaringsansatser

Det finns i dagsläget inte några entydiga eller genomarbetade förklaringar till den ojämna representationen av kvinnor och män i näringslivets topp. Anita Göransson pekar i sin artikel i denna volym, med utgångspunkt i hennes egen tidigare forskning, på några områden som är otillräckligt belysta i forskningen. Dit hör, för att ta några exempel, de informella nätverkens och ägarintressenas betydelse för rekryteringen till bolagsstyrelser och VD-poster i det privata näringslivet. Nätverken och det ekonomiska kapitalets reproduktionsstrategier spelar antagligen en viktig roll i sammanhanget: man söker oftast inte toppjobben och styrelseposterna på sina meriter, utan man blir tillfrågad. Olika ägarintressens behov av att reproducera ekonomisk makt påverkar vilka som blir tillfrågade. Den horisontella könsarbetsdelningen, där män oftare än kvinnor har mellanchefsposter som meriterar till VD-jobben (linjechefer, ekonomichefer) bör också undersökas närmare (Göransson 2009, Göransson 2007b).

Øystein Gullvåg Holter och Elisabet Rogg tar upp flera av dessa trådar i sin artikel (Holter & Rogg 2009). De konstaterar bland annat att premisserna för inval till politikens och näringslivets toppositioner är olika: medan politikens huvudregel är demokratisk representation, styrs invalet till näringslivets topp av partikularistiska, snarare än universella principer. De skissar även på en förklaring utifrån en annan dimension: att topposter i näringslivet symboliskt förstås som manliga positioner. Det bidrar till att skapa en särskild slags ”organisatorisk manlighet” som spelar stor roll för företagens självbild och framtoning. Holter och Rogg anknyter också till de aktörsinriktade förklaringar som betonar kvinnorörelsens och den politiska debattens roll som pådrivare för ökad kvinnorepresentation i politiken. Liknande tryck från kvinnorörelsen har inte funnits vad gäller inval till det privata näringslivets toppskikt. Hänsyn till näringslivets autonomi och respekten för privat självstyre har satt ramarna för jämställdhetsdiskussionen, som Mari Teigen påpekar i sin artikel i denna volym (Teigen 2009).

1.7.2 Jämställdhetsinsatser

Tre slags jämställdhetsinsatser på näringslivsområdet har avhandlats i projektet. Den första är den norska ASA-kvotering (ASA = allmänna aktiebolag) vars förutsättningar och genomförande diskuteras i Mari Teigens artikel. Hon visar att kvotering till börsnoterade bolagens styrelser infördes av dåvarande borgerliga regering i Norge under speciella omständigheter där regeringens legitimitet i jämställdhetsfrågor naggats i kanten och där näringslivets strukturförändringar spelade en viktig roll. När näringslivets jämställdhetsproblem var under debatt och de goda lösningarna få, var det lätt att luta sig mot den norska kvoteringstraditionen. Och kvoteringen har

haft effekt: på fem år har kvinnoandelen i börsnoterade aktiebolagens styrelser ökat till 36 %, från 9 % 2004. Samtidigt har spridningseffekten inom företagen än så länge i stort sett uteblivit: fortfarande är styrelseordförandena i samma företag till 95 % män och bland verkställande direktörer är mansdominansen så gott som total. I företagens ledningsgrupper är kvinnoandelen marginellt högre, omkring 10 % (Teigen 2009). De långsiktiga effekterna av ASA-kvoteringen, och dess spridningseffekter utanför Norge, är en intressant framtidsfråga.

Den andra jämställdhetsinsats som utvärderats i projektet är den uppförandekod, ”koden för bolagsstyrning”, som introducerades i Sverige 2004. Koden gäller alla större företag på Stockholmsbörsen och föreskriver, bland övriga uppföranderegler, jämn könsfördelning i styrelserna. Sanktionsmöjligheter mot dem som bryter mot koden saknas. Enligt Tomas Nilsons undersökning har koden, parad med det hot om kvotering som den socialdemokratiska regeringen införde 2002, haft effekt: kvinnoandelen i börsbolagens styrelser har ökat från 6 % 2002 till 19 % 2008. Även andelen företag utan kvinnliga styrelseledamöter har minskat kraftigt, från 69 % 2002 till 24 % 2008. Men liksom i Norge, är mansdominansen på VD-poster och övriga ledningsfunktioner stark (Nilson 2009). Här kan slutligen nämnas att i Danmark lanserades en frivillig uppförandekod, ”Charter for flere kvinder i ledelse” 2007. Alla företag (offentliga, privata), kommuner, självägande institutioner m.fl. kan ansluta sig till koden och besluta på vilka positioner man önskar en förändrad könsfördelning. Företagen och institutionerna åtar sig att arbeta målinriktat med frågan, t.ex. genom insamling och publicering av könsfördelad statistik, handlingsplaner m.m. Eftersom koden infördes 2007 har dess effekter ännu inte utvärderats (Verner 2009).[20]

Den tredje diskuterade jämställdhetsinsatsen i anslutning till näringsliv i *Kön och makt i Norden*-projektet är aktionsinriktad genusforskning som beskrivs i Susanne Anderssons artikel. Konkret handlar det om ett forsknings- och utvecklingsprojekt, ”Genusnätverket”, där forskare tillsammans med mellanchefer i en grupp innovationsföretag (”Fiber Optic Valley”) bedriver ett forskningsbaserat förändringsarbete på organisationsnivå.[21] Utvecklingsprojektet anknyter till den omfattande organisationsteoretiska forskning som diskuterar hur genus konstrueras i organisationer och som visar att en utjämning av skillnaden i antal mellan kvinnor och män inte nödvändigtvis leder till jämställdhet. Enligt olika organisationsteoretiska ansatser är det viktigt att förändra även kvalitativa aspekter i en organisation, t.ex. lyfta fram och analysera maktrelationer på mikronivå för att granska hur det oreflekterade skapandet av genus och hierarkier sker i det vardagliga organisationslivet. Anderssons artikel visar på ett nytt sätt att tänka kring jämställdhets- och förändringsarbete i orga-

[20] Även i Finland har en uppförandekod, med rekommendationer om att bolagsstyrelserna ska bestå av både män och kvinnor, introducerats 2009 (Hart, Holli & Kovalainen 2009: 111).

[21] Förändringsprojektet finansieras av den statliga myndigheten VINNOVA (Verket för innovationssystem) (Andersson 2009).

nisationer och hur genusforskning och praktiskt jämställdhetsarbete kan kombineras och berika varandra.

1.8 Färöarna, Grönland och Åland

Strukturell könsmakt har inte tidigare undersökts på ett systematiskt sätt vad gäller de tre självstyrande områdena i Norden. I den förra större jämförande nordiska studien, *Likestilte demokratier?* från 1999 stod kvinnorepresentationen inom politik och jämställdhetspolitikens institutionalisering i fokus (Jungerstam-Mulder 1999). Där konstaterades att även om Färöarna, Grönland och Åland sinsemellan är mycket olika samhällen, p.g.a. geografiska, historiska, ekonomiska och politiska skäl, uppvisar de i könspolitiskt avseende vissa likheter: den sena etableringen av politiska partier jämfört med övriga Norden (gäller särskilt Grönland och Åland), kvinnors sena inträde i politiken, deras låga andel av de folkvalda i landskapsparlamenten och jämställdhetspolitikens sena institutionalisering. Ett utmärkande drag var, vidare, att kvinnors inträde i politiken först skedde på kommunal nivå och inte på central nivå som i övriga Norden, vilket förklarades med politikens personcentrering i de små autonoma ösamhällena. Hur ser det då ut under 2000–talet? I tabellerna 6–9 sammanfattas några resultat från rapporterna om Färöarna, Grönland och Åland. Det bör noteras att fullt jämförbara officiella data saknas i rapporterna (parlamentens utskott, landskapsregeringar, offentligt ägda företags styrelser över tiden). Men några intressanta iaktagelser kan göras. Man kan konstatera:

- Att representationen av kvinnor steg i landskapsparlamenten på Färöarna och Grönland under 2000–talet.
- På Färöarna togs det stora klivet, från omkring tio till drygt 20 %:s kvinnorepresentation (7 kvinnor av 32 ledamöter), vid valet 2008, efter en reformering av det färiska valsystemet året innan. Den s.k. Demokratia-nämndens arbete anses också ha bidragit.[22]
- På Grönland steg kvinnoandelen starkt vid valen 2002, från 19 till 36 % (12 av 31 ledamöter), då ett kvinnoparti för första ─ och hittills enda gången ─ ställde upp i valet. Partiet blev inte representerat i landskapsparlamentet men arbetade för att föra in kvinnor i parla-ments- och lokalpolitik. Endast ett parti, Inuit Ataqatigiit (IA), föreskriver i sina stadgar lika fördelning av kvinnor och män på ledande poster i partiet. IA var det enda parti som vid valet 2009 hade fler kvinnor än män som kandidater på sina vallistor vilket resulterade i en kvinnomajoritet i partiets parlamentsgrupp.

[22] Nämnden, som upprättades på uppmaning av det Väst-Nordiska rådet, har som uppgift att arbeta för kvinnors ökade politiska deltagande. Nämnden består av representanter från de politiska partierna, jämställdhetsnämnden, centrala kvinnoorganisationer och kommunernas landsorganisationer (Knudsen 2009: 324–325).

- I Ålands landskapsparlament har kvinnoandelen varit omkring 30 %, eller cirka 10 kvinnliga ledamöter av 30, sedan slutet av 1990–talet. Ett första stort kliv togs vid valen 1995, från 13 till 23 %:s kvinnorepresentation, och ytterligare ett vid valen 1999, från 23 till 33 %:s kvinnoandel. Förändringen i kvinnorepresentation skedde alltså något tidigare än på Färöarna och Grönland. De åländska partiena är påverkade av kvoteringsdiskussionen och eftersträvar minst 40 %:s representation av vardera kön vid uppställning av kandidater både vid parlaments- och kommunalval.
- Könsfördelningen bland ministerposterna är i dag könsbalanserad, med över 40 % kvinnliga ministrar på Grönland och Åland och strax under 40 % på Färöarna.
- Utskottsarbetet i Färöarnas landskapsparlament är starkt mansdominerat (16 % kvinnor som ledamöter och 13 % som utskottsordföranden) och något mindre mansdominerat på Åland där kvinnor innehar en tredjedel av motsvarande poster. På Grönland utgör kvinnor efter det senaste valet 43 % av utskottsledamöterna.
- Horisontell segregering präglar utskottsarbetet i Färöarnas landskapsparlament. I ekonomifunktionerna (finans- och näringsutskotten) finns knappt en tredjedel kvinnor (två av sju) och i de sociala funktionerna (social- och kulturutskotten) finns bara en kvinna bland sju ledamöter. Endast parlamentets minsta utskott, landstyrelseutskottet med tre ledamöter, har enligt BEIS-definitionen en könsbalanserad representation, i detta fall en kvinna och två män.
- Könsfördelningen i utskotten vid Grönlands parlament är varierande. Ekonomifunktioner som skatter, fiskeri och jordbruk samt näringsutskottet är mansdominerade. Men viktiga ekonomi- (finans) och infrastrukturfunktioner är könsbalanserade. Hög nivå av kvinnor finns i en viktig basfunktion som utrikes- och säkerhetspolitik samt i sociala funktioner.
- Utskottens sammansättning vid Ålands landskapsparlament liknar den horisontella segregering som finns i övriga Norden. Bas- och ekonomifunktioner (lag, stora utskottet, finans och näring) är mansdominerade och i de sociala funktionerna (kulturutskottet) finns en hög nivå av kvinnor. Det lilla justeringsutskottet med tre ledamöter har en kvinnlig och två manliga ledamöter.
- På Åland är kvinnorepresentationen fortsatt något högre på kommunalän på central nivå. På Färöarna och Grönland är situationen den motsatta.

Tabell 6 Vertikal segregering: andel kvinnor på ett antal politiska nyckelpositioner i landskapsparlamenten och i regeringarna på Färöarna, Grönland och Åland 1998–1999, 2002–2003 och 2007–2009

Positioner	Färöarna			Grönland			Åland		
	1998	2002	2008	1999	2002	2009	1999	2003	2007
Parlamentsledamöter	12	9	22	19	36	39	33	37	33
Utskottsledamöter	–	–	16	–	–	43	–	–	29
Utskottsordförande	–	–	13	–	–	–	–	–	29
Ministrar	11	0	38	–	–	44	–	–	43

Anm.: – = uppgifter rapporteras inte i respektive rapport
Källor: Knudsen 2009, Poppel & Chemnitz Kleist 2009, Westlund 2009

Tabell 7 Horisontell segregering i landskapsparlamentens utskott på Färöarna, Grönland och Åland. Mansdominerade (≤ 30% kvinnor) och könsbalanserade (31–40 % kvinnor) politikområden samt områden med hög nivå av kvinnor (≥ 41 % kvinnor), grupperade enligt BEIS-typologisering

	Färöarna	Grönland	Åland
Mansdominerade			
Basfunktioner	Ordförandeskap Lag Utrikes	–	Lag Stora utskottet
Ekonomi	Finans Näring	Skatte- och utgiftsutskott Fiskeri, fångst och jordbruk Näring	Finans Näring
Infrastuktur	–	"Fredning" (Fridlysning, jakt) Miljö	–
Social	Kultur Social	–	–
Könsbalanserade			
Basfunktioner	Landstyre (regering)	–	Justeringsutskottet
Ekonomi	–	Finans Revision	–
Infrastuktur	–	Infrastruktur och bostad	–
Social	–	Kultur, utbildning, forskning och kyrka	Social- och miljö
Hög nivå av kvinnor			
Basfunktioner		Utrikes- och säkerhetspolitik Lag Utskott till vals prövning	
Ekonomi	–	–	–
Infrastuktur	–	–	–
Social	–	Familj Hälsa	Kultur

Källor: Knudsen 2009, Poppel & Chemnitz Kleist 2009, Westlund 2009
Anm.: Utskott med ≤ 30 % kvinnor = mansdominerade utskott, utskott med 31–40 % kvinnor är könsbalanserade och utskott med ≥ 41 % kvinnor är utskott med hög nivå av kvinnor.[23]

[23] Det är inte helt entydigt hur utskotten ska klassificeras enligt BEIS-typologisering. Rena infrastrukturutskott finns inte på Färöarna och Åland. Det kan diskuteras om social- och miljöutskottet på Åland ska räknas till sociala funktioner eller infrastrukturfunktioner.

Tabell 8 Andel kvinnor som kommunfullmäktigeledamöter och -ordföranden på Färöarna, Grönland och Åland 1998–1999, 2002–2003 och 2007–2009

Position	Färöarna			Grönland			Åland		
	2000	2004	2008	1997	2001	2005	1999	2003	2007
Ledamöter	22	22	30	19	18	29	37	32	38
Ordföranden	-	-	-	-	-	-	-	-	25

Källor: Knudsen 2009, Poppel & Chemnitz Kleist 2009, Westlund 2009

Anm.: – = uppgifter rapporteras inte i respektive rapport

Angående näringslivet finns jämförbara uppgifter endast om de offentligt ägda företagen. I princip lyder dessa företag under jämställdhetslagarnas bestämmelser som föreskriver jämn eller lika fördelning av kvinnor och män i offentliga nämnder, utskott och styrelser. Av rapporterna framgår följande:

- På Färöarna är jämställdhetslagens formuleringar enligt dansk förebild svaga och utan några sanktionsmöjligheter för myndigheter eller företag som inte rättar sig efter dem. Lagens räckvidd är omdiskuterad. Exempelvis är det oklart om offentligt ägda aktiebolag omfattas av den (Knudsen 2009: 323–324). Ledningarna i de 14 offentligt ägda företag som undersökts är mansdominerade. I genomsnitt innehas drygt en tredjedel av styrelseposterna och drygt 10 % av styrelseordförandeposterna av kvinnor. På direktörsnivå finns uteslutande män.
- På Grönland föreskriver jämställdhetslagen att offentligt tillsatta styrelser så långt som möjligt ska vara sammansatta av hälften kvinnor, hälften män. Endast tre av de undersökta 17 företagen lever upp till lagens avsiktsförklaring (Poppel & Chemnitz Kleist 2009: 356–357). I genomsnitt är drygt en femtedel av ledamöterna i företagens styrelser kvinnor.
- På Åland föreskriver jämställdhetslagen, i enlighet med motsvarande lag i Finland, en jämn representation av kvinnor och män i offentligt ägda företags styrelser, utan att numeriska kvoter anges (Westlund 2009: 375–376). Drygt en tredjedel av styrelseledamöterna och direktörerna i de undersökta nio företagen är kvinnor. Andelen styrelseordförande är något lägre, drygt 20 %.

Tabell 9 Andel kvinnor på ett antal nyckelpositioner i ett urval offentligt ägda företag på Färöarna, Grönland och Åland 2008/2009, samt antal studerade företag

Positioner	Färöarna	Grönland	Åland
Styrelseledamöter	33	22	34
Styrelseordförande	13	–	22
Direktörer	0	–	33
Antal företag	14	17	9

Källor: Knudsen 2009, Poppel & Chemnitz Kleist 2009, Westlund 2009

1.9 Kön och makt i Norden – förslag till vidare forskning

Ett första viktigt resultat i projektet är att det i alla länder finns luckor i den offentliga statistiken, med resultatet att det inte är möjligt att följa jämställdhetsutvecklingen inom politik och näringsliv på ett strukturerat sätt. Det gäller till exempel vissa delar av parlamentarisk politik i Danmark, kommunalpolitik och offentlig förvaltning i alla länder liksom det privata näringslivet.

Ett annat, principiellt viktigt resultat i projektet är att numerisk jämställdhet, eller lika representation av kvinnor och män på samma nivå, kan innebära skiktning och statusskillnader genom att kvinnor och män finns inom olika funktioner och utför arbetsuppgifter på olika områden. Indikatorer för att mäta och värdera horisontell segregering är en utmaning för jämställdhetsforskningen.

Ett tredje resultat, och en uppgift för kommande forskning, är att mäta och värdera olika kvoteringsinsatsers jämställdhetskonsekvenser. Å ena sidan har kvotering (frivillig och lagstadgad) visat sig vara en effektiv dörröppnare för jämnare maktfördelning. Å andra sidan har långtgående jämställdhet uppnåtts utan kvotering, till exempel i parlamentarisk politik i Danmark och Finland. En mer nyanserad diskussion och forskningsbaserad kunskap om olika jämställdhetsinsatser och deras effekter, inklusive kvotering i olika former, är därför en angelägen fråga.

Med utgångspunkt i dessa resultat vill projektet ge ett antal förslag för framtida forskning:

- Forskningsbaserad jämförande jämställdhetsstatistik om politik och näringsliv bör utvecklas i alla nordiska länder. Statistiken bör vara överskådlig, tillgänglig och jämförbar.
- Arbetet med nordisk jämställdhetsstatistik bör i möjligaste mån inriktas på att göra statistiken jämförbar med europeisk och annan internationell statistik.
- Mått och indikatorer för att mäta och värdera horisontell segregering bör utvecklas.
- Statistikproduktion och forskning bör inriktas på att kartlägga och analysera tillgången till makt på lägre positioner än den absoluta toppnivån. Inom politiken är det nödvändigt att skapa statistik som möjliggör kartläggning och uppföljning av jämställdhetsutveckling och -insatser på regional och kommunal nivå. Inom näringslivet behövs både statistik och forskning om chefer på mellannivå, d.v.s. den nivå varifrån rekrytering till VD-positioner och ledningsgrupper sker.
- Det är angeläget att normer och praktiker för bolagsstyrning och rekrytering till bolagsstyrelser och valberedningarnas arbete och funktion blir föremål för jämförande nordisk forskning.

- Det vore angeläget att skapa jämförande nordisk statistik om kön och strukturell makt även beträffande andra samhällsområden, t.ex. om vetenskap, medier och kultur.

Bilaga

Tabell 1: Kvinnor och män i de nationella parlamentens utskott. Valda utskott. Andel (%) och totalt antal ledamöter/utskott under valda år

Utskott	Danmark			Finland			Island			Norge			Sverige		
	Kv (%)	Män (%)	Tot. antal	Kv (%)	Män (%)	Tot. antal	Kv (%)	Män (%)	Tot. antal	Kv (%)	Män (%)	Tot. antal	Kv (%)	Män (%)	Tot. antal
Arbetsmarknad (Arbetsmarknad och jämställdhet)	29	71	17	65	35	17	-	-	-	42	58	12	59	41	17
Civil	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41	59	17
Finans	24	76	17	29	71	21	18	82	11	11	89	18	41	59	17
Försvar	0	100	17	29	71	17	-	-	-	13	87	8	47	53	17
Justitie	41	59	17	47	53	17	-	-	-	50	50	10	53	47	17
Konstitution (Kontroll- och konstitution)	-	-	-	41	59	17	44	56	9	22	78	9	41	59	17
Kultur (Kultur och utbildning; Familj och kultur)	47	53	17	-	-	-	-	-	-	64	36	11	53	47	17
Miljö (Miljö och jord-bruk; Miljö- och energi)	-	-	-	59	41	17	56	44	9	33	67	15	41	59	17
Jordbruk och skog; Jordbruk och fiske	24	76	17	24	76	17	11	89	9	-	-	-	-	-	-
Näring (Handel)	35	65	17	41	59	17	33	67	9	21	79	14	47	53	17
Skatte	29	71	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41	59	17
Socialförsäkringar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35	65	17
Social	71	29	17	65	35	17	56	44	9	-	-	-	53	47	17
Trafik	12	88	17	29	71	17	33	67	9	27	73	15	47	53	17
Utbildning	59	41	17	53	47	17	67	33	9	47	53	15	53	47	
Utrikes	35	65	17	35	65	17	56	44	9	50	50	17	47	53	17
EU och Europa	47	53	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41	59	17

Källor: Källor: Fiig 2009, Hart, Holli & Kovalainen 2009, Styrkársdóttir 2009, Langvasbråten 2009, Alnevall 2009

Anm.: 1) Utskottens verksamhetsområden, och därmed deras och namn, skiljer sig mellan de nationella parlamenten. I tabellen används beteckningar som anger utskottens huvudsakliga verksamhetsområde, och inom parentes anges i en del fall beteckningar som används i de olika länderna. 2) Uppgifterna avser följande år: Danmark år 2003/2004 (totalt antal parlamentariska utskott 23); Finland år 2008 (totalt antal utskott 16); Island år 2009 (totalt antal utskott 12); Norge år 2005 (totalt antal utskott 13) och Sverige år 2006 (totalt antal utskott 16).

Referenser

Alnevall, Christina (2009): ”Kön och politisk makt i Sverige”. I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita(red.), *Kön och makt i Norden. Del I*. Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Andersson, Susanne (2009): ”Med makt att förändra genusordningen”. I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del II*. Nordiska ministerrådet: TemaNord: 569

Bergqvist, Christina m.fl. (red.) (1999), *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden*. Oslo: Universitetsforlaget

Bergqvist, Christina, Adman, Per & Jungar, Ann-Cathrine (2008): *Kön och politik.* Stockholm: SNS

Björkmo, Malin (2009): *Att rekrytera styrelser till börsbolag. Om arbetet i valberedningar.* Stockholm: SNS

Borchorst, Anette (1999), ”Ligestillingslovgivningen”. I Bergqvist, Christina m.fl. (red.), *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden*. Oslo: Universitetsforlaget

Borchorst, Anette (red.) (2002): *Kønsmagt under forandring*. København: Hans Reitzel

Dahlerup, Drude (ed.) (2006): *Women, Quotas, and Politics*. London and New York: Routledge

Dahlerup, Drude & Freidenvall, Lenita (2008): *Kvotering.* Stockholm: SNS

Dahlerup, Drude (2009): ”Kvinder i nordisk politik – en stadig fremgangssaga?”. I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del II.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

The Elgar Companion to Feminist Economics (1999): ed. by Janice Peterson and Margaret Lewis. Cheltenham: Edward Elgar

Fiig, Christina (2009): “Køn og magt i dansk politik og centraladministration”. I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Freidenvall, Lenita, Dahlerup, Drude & Skjeie, Hege (2006): ”The Nordic countries. An incremental model”. I Dahlerup, Drude (ed.) *Women, Quotas, and Politics*. London & New York: Routledge

Göransson, Anita (2007a): *Maktens kön.* Falun: Nya Doxa

Göransson, (Anita 2007b): ”Näringslivseliten”. I Göransson, Anita (2007a) *Maktens kön.* Falun: Nya Doxa

Göransson, Anita (2009): ”De valda och de smorda: eliter, kön och den nordiska moderniteten”. I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del II.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Hart, Linda, Holli, Anne Maria & Kovalainen, Anne (2009): “Gender and Power in Politics and Business in Finland”. I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Hallberg, Nina, C. (2003): *Kvinner i norsk topp-politikk 1945–2002. En studie av kjønnsspesifikke rekrutteringsmønstre i Storting og Regjering.* Hovedfagsoppgave. Universitetet i Bergen

Heidenreich, Vibeke (2009): ”Kjønn og makt i norsk næringsliv”. I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Holgersson, Charlotte (2003): *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet.* Stockholm: EFI

Holli, Anne Maria & Saari, Milja (2009): Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa (Gender in Expert Consultations of the Parliament of Finland). Helsinki: Ministry for Social Affairs and Health Publications 2009:11.

Holter, Øystein Gullvåg & Rogg, Elisabet (2009): ”Kjønn og makt i Norden – tolkninger og forklaringsforsøk”. I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del II.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Jungerstam-Mulder, Susanne (1999): Kvinnorepresentation och jämställdhet på Färöarna, Grönland och Åland. I Bergqvist, Christina (red.) *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden*, Oslo: Universitetsforlaget

Kabeer, Naila & Stark, Agneta (2008): *Global Perspectives on Gender Equality. Reversing the Gaze*. New York & London: Routledge

Kierulf, Carl (1997): *Kierulfs håndbok. Norsk aksjer og obligasjoner. Børsnoterte selskaper*, 2. Bind, Oslo: Carl Kierulf

Knudsen, Karin Jóhanna L (2009): ”Køn og magt i politik og erhvervsliv på Færøer-

ne". I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Langvasbråten, Trude (2009): "Kjønn og makt i norsk politikk". I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Nilson, Tomas (2009): "Kön och makt i svenskt näringsliv". I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita(red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Nordisk Ministerråd (2006): *Med fokus på køn er målet et ligestillet samfund. Nordisk ligestillingssamarbejde 2006–2010*, Köpenhamn: Norden ANP 2006:702

Poppel, MarieKathrine & Chemnitz Kleist, Janus (2009): "Køn og magt i politik og erhvervsliv i Grønland". I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda & Styrkársdóttir, Audur (2009): "Kön och makt i isländskt näringsliv". I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Ruostetsaari, Ilkka (2008): "Nordic Elites in Comparative Perspective". I Sasaki, Masamitchi (ed.) *Elites: Comparative Perspectives*, Leiden: Brill

Skjeie, Hege & Borchorst, Anette (2003): "Changing patterns of gender and power in Society", *NIKK magasin* 2003:3

Skjeie, Hege & Teigen, Mari (2003): *Menn imellom : mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal

Statistiska centralbyrån (SCB, Sverige) (2008): *Förtroendevalda i kommuner och landsting 2007*. Demokratistatistisk rapport 7

Statistiska centralbyrån (SCB, Sverige): *Demokratidatabas*

Kön, makt och statistik, SOU 2007:108. Stockholm: Fritzes

Styrkársdóttir, Auður (2009): "Kön och makt i isländsk politik". I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Styrkársdóttir, Auður, Erlingsdóttir, Rósa G. & Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda (2009): "Jämställdhet och svågerpolitik på Island. Ett historiskt perspektiv på jämställdhetspolicyn på Island. I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del II.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Teigen, Mari (2009): "Kjønnskvotering i næringslivets styrer". I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del II.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Verner, Mette (2009): "Køn og magt i dansk erhvervsliv". I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Walby, Sylvia (1997): *Gender Transformations*. London & New York: Routledge

Westlund, Jennie (2009): "Kön och makt i politik och näringsliv på Åland". I Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) *Kön och makt i Norden. Del I.* Nordiska ministerrådet: TemaNord:569

Women and men in decision making (2007), http://www.ewmd.org/topics/helen-macfarlane/eu-analysis-trends-women-and-men-decision-making-2007

Wägnerud, Lena (1999): *Kvinnorepresentation. Makt och möjligheter i Sveriges riksdag*. Lund: Studentlitteratur

2. Genus, prestation och makt i företag

Anne Kovalainen

2.1 Inledning

Denna artikel handlar om den ekonomiska makten i dess mest konkreta form inom den privata sektorn, nämligen aktiebolagens ekonomiska prestation och könet på de verkställande direktörerna (vd) och styrelsemedlemmarna. Ekonomisk makt är en viktig drivfjäder och den utövas på många olika nivåer i samhället och synliggörs på olika sätt. Kvinnor är ofta mindre synliga i ekonomiska maktpositioner, även om det finns rikligt med statistiska och andra belägg för att kvinnor globalt sett utgör viktiga aktörer i den ekonomiska utvecklingen. Enligt den globala databasen om nyföretagande är kvinnor och kvinnors arbete viktigt för den ekonomiska tillväxten i flera av världens ekonomier (Arenius & Kovalainen 2006, Allen et al. 2008), särskilt i mindre företag och vid skapandet av nya företag. Denna fråga har väckt politiskt intresse också i de nordiska länderna. I dessa länder är ambitionen hög att förbättra förutsättningarna för företagande och företagsamhet samt att öka produktiviteten i ekonomin på nationell nivå. Till exempel i Finland har flera s.k. strategiska projekt etablerats av arbets- och näringsministeriet. Bakom dessa strategiska projekt ligger stora samhälleliga utmaningar. Med hjälp av projekten vill man bland annat öka kvinnornas andel bland nya företagare och diskutera frågan om en jämställd utveckling inom ekonomin i framtiden. I de stora, globalt fungerande företagen, är kön och den ekonomiska makten en viktig fråga som inte enbart gäller den lokala eller den nationella ekonomin, utan också den komplexa globala ekonomin, och styrningen av företagens verksamhet.

Många olika intressenter har idag makt över företagen och inom forskningen finns det olika åsikter om vilka som är de viktigaste: kunderna, marknaden eller kanske de mest påtagliga, dvs. företagets anställda.

Min avsikt är inte fokusera på de sistnämnda. Den ekonomiska makten i samhället antas främst innehas av direktörer i stora företag och av verkställande direktörer samt styrelsemedlemmar i börsnoterade företag. De högsta maktpositionerna i företagen är positionerna som vd, styrelseordförande och styrelsemedlem. Det är personerna i dessa positioner som fattar de beslut som gäller företagens framtid, prestationer, strategiska

linjedragningar, investeringar, osv. Personer i dessa positioner bär ansvaret för det ekonomiska resultatet i företagen och ansvarar för sina beslut gentemot aktieägarna. I fråga om den ekonomiska makten inom den privata sektorn är det viktigt att hålla isär de ledningspositioner som gäller speciella funktionsområden såsom personalfrågor, marknadsföring, osv. och de ledningspositioner som gäller den strategiska och allmänna makten i företagen. När vi betraktar kvinnors positioner inom den högsta och strategiskt viktigaste ledningen i företagen är bilden av förbättring och förändring i allmänhet mindre uppenbar (t.ex. Carter et al. 2003, Eurostat 2007). Ännu idag uppgår andelen kvinnor till mindre än 10 % på de högsta posterna i företagsledningar och i beslutsfattande positioner i de flesta industriländerna (Eurostat 2007, Hart, Holli & Kovalainen 2009). Det gäller även de högsta beslutsfattarna i de 50 största företagen i Europa där kvinnorna uppgår till 10–11 % (EU:s databas om kvinnor och män inom beslutsfattandet). Utvecklingen i riktning mot jämställdhet mellan könen har i detta avseende varit långsam.

Det finns många spörsmål som handlar om den mångfasetterade synen på genus, makt och ekonomi. Ekonomi består av mångfaldiga skikt av nätverk och ömsesidiga beroenden, som lyfter frågan om genus, jämställdhet och rättvisa i förgrunden. I vissa organisationer ökar förståelsen för att rättvisefrågor – och mer allmänt, mångfald – på grund av demografiska omständigheter ligger i organisationens egenintresse. Det finns flera skäl till att på organisatorisk nivå beakta den kompetens som finns, och att bevara och utnyttja den. På ett mer allmänt plan har flera multinationella företag börjat hävda att styrelsens sammansättning signalerar ledningssystemets mångfald i fråga om värderingar och dynamik i organisationskulturen. Men är det endast en fråga om kulturens mångfald och värderingar i företaget? Har kön något att göra med företagets lönsamhet? Argumentet i en del av litteraturen om bolagsstyrning är att könsrelaterad mångfald spelar en särskild roll för företagens värderingar och lönsamhet (t.ex. Bilimoria 2006, Burke & Mattis 2000). Kvinnornas närvaro och andel av de högsta posterna inom bolagsstyrningen har framhävts som betydelsefull inte endast med tanke på företagets värderingar utan också med hänsyn till vikten av mångfald inom styrelsen och företagets värde (Carter et al. 2003).

Analysen av mångfald i organisationer är ett omfattande område. I litteraturen diskuteras dock sällan analyser av eventuella samband mellan företagens finansiella prestationer, genusbaserade positioner och ekonomiskt mätbara företagsresultat. Det är dock intressant att det på sistone har tillkommit en mängd litteratur om företagsfinanser som betonar betydelsen av vd:ns personliga egenskaper som avgörande för företagets ekonomiska resultat och följaktligen dess värde, vilket kan mätas genom aktievärden (t.ex. Wolfers 2006, Bertrand & Schoar 2003, Lee & James 2003). På finansmarknaden används följande sätt för att konstruera ett värde för vd:ns egenskaper: ett mätinstrument som mäter marknadens uppfattning om ett

företags värde och som också beaktar marknadsdeltagarnas uppfattningar om mäns och kvinnors förmågor att verka som vd:ar och som styrelseledamöter. Detta slags analys kan som sådan betraktas som en möjlighet att få insikt i de ensidiga, kulturellt stereotypa uppfattningarna om kvinnors och mäns olika förmågor på de högsta posterna i ett företag. Mer allmänt har olika individuella faktorer angetts som förklaring till varför kvinnor är underrepresenterade i ledningsbefattningar och i de högsta ledningspositionerna i aktiebolag. Med sådana frågeställningar kom forskningen att fokusera på individen. Problem i relation till detta individcentrerade perspektiv kommer jag att diskutera senare i kapitlet.

När man undersöker företagens ekonomiska prestation och könsfördelningen utvidgas förståelsen för den komplexitet i maktstrukturer som kvinnliga vd:ar och styrelsemedlemmar möter. Det sociala könet är en viktig infallsvinkel i fråga om hur företagen beter sig i relation till kön. Kunskap om huruvida ekonomiska resultat kan ha samband med en persons kön och om denna relation delvis påverkar stereotypa och genusrelaterade värderingar av personer kan hjälpa oss att förstå om de utmaningar som kvinnliga vd:ar möter på grund av sitt kön, skiljer sig från andra utmaningar.

Behövs det då fler kvinnliga företagsledare? Ur ett socialt perspektiv är svaret utan tvivel ”ja”. Att kvinnor och män har samma möjligheter till framgång inom företagsvärlden är en rättvisefråga. Ur ett samhälleligt perspektiv är det önskvärt med fler kvinnor i den högsta ledningen, eftersom det finns möjligheter att rekrytera kvinnor bland den högt utbildade kvinnliga arbetskraften. En annan, mer utmanande fråga kan ändå ställas: har kvinnornas roll i den högsta ledningen betydelse för aktieägare, företagsägare och de som representerar företagsägarnas intressen? Med tanke på företagens samhällsansvar lyder svaret än en gång ”ja”. Utifrån jämställdhetsperspektivet är svaret också ”ja”.

I det följande kommer jag att argumentera för varför frågan om kön och företagens ekonomi är viktig. Därefter kommer jag att redogöra för de viktigaste resultaten från forskningslitteraturen gällande kön och företag, särskilt i relation till ekonomiska resultat. Jag kommer också att redogöra för ett forskningsprojekt om kvinnor i ledningsposition och företagens lönsamhet i Finland som vi utförde 2007 (Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen 2007).

2.2 Utgångspunkter för diskussionen om kön och ekonomisk makt

De nordiska länderna, och Finland som ett av dem, har velat spela en ledande roll i Europa och i världen i frågor som berör offentlig och privat jämställdhet mellan könen och kvinnornas andel av arbetskraften, det

politiska deltagandet och den politiska representationen samt vad gäller utvecklingen av könsspecifik lagstiftning.

Bestämmelser och åtgärder för att främja jämställdhet inom ekonomin och i samhället sörjer för den formella jämställdheten mellan kvinnor och män (t.ex. jämställdhetslagstiftning). Offentligt finansierad barnomsorg tillgänglig oberoende av familjeform, familjens inkomst eller kvinnors anställningsförhållanden skapar till exempel förutsättningar för ett ökat antal kvinnor i arbetslivet. Välfärdsamhälleliga strukturer och tjänster främjar sålunda högt kvinnligt deltagande i arbetslivet. Den formella jämställdheten är dock inte den enda möjliggörande eller hindrande strukturen som påverkar de två könens positioner i samhället. Genusrelaterade strukturer, kulturer och processer skapar och omformulerar de omständigheter där rekryteringen av kvinnor och män till ledarpositioner sker.

Även om andelen kvinnor som deltar i arbetslivet är hög och deras utbildning t.o.m. är högre än mäns, kvarstår könsgapet mellan kvinnor och män på ledningsposter. Enligt rapporten *Global Gender Gap* är Finland ett jämställt land i fråga om utbildning och även inom politiken, men däremot inte i fråga om deltagande och möjligheter i det privata näringslivet (Hausmann et al. 2009). Det föranleder oss att ställa frågan varför kvinnor inte når de ledande positionerna i näringslivet i jämställda länder som de nordiska länderna?

Frågan gäller förstås inte enbart Finland eller de nordiska sammanhangen, utan är relaterad till utvecklade ekonomier i allmänhet. Europeiska kommissionen (2008) rapporterade att i genomsnitt utgjorde kvinnor endast 10 % av de högsta beslutsfattarinstanserna (styrelser) i de femtio största offentligt noterade företagen 2004. Jämförelsen omfattade de 25 EU-medlemsländerna och fem länder utanför EU. (Se också landsrapporterna i del I av denna publikation). Därutöver är andelen kvinnor i bolagsstyrelserna i USA också relativt låg trots den höga andelen kvinnliga ledare i allmänhet. Kvinnorna innehade endast 13 % av alla styrelseposter 2007 i Fortune 500 (Catalyst 2008). Slutsatsen i Catalystrapporten är att utvecklingstakten för jämställdhet mellan könen i företagsstyrelser har varit långsam (Catalyst 2008).

De nordiska länderna har alltså i allmänhet nått högre jämställdhet mellan könen i jämförelse med många andra länder med undantag av företagsledarskap och företagsinnehav. Mindre än en tiondedel av företagens verkställande direktörer och styrelseordföranden är kvinnor, och mindre än en fjärdedel av styrelsemedlemmarna är kvinnor i Finland, såsom det också framkommer i andra artiklar i denna antologi.[1] Motsva-

[1] Med ”styrelse” avser jag här direktionen för ett företag (eller en styrelsegrupp) som är en grupp personer som bevakar aktieägarnas intressen och officiellt förvaltar bolaget. Jag hänvisar inte till en verkställande styrelse (ledningsstyrelse, ledningsgrupp) som omfattar personer som ansvarar för den dagliga ledningen och administrationen av företaget och för verkställandet av planer, och som rapporterar till styrelsen (eller styrelsegruppen). Det bör emellertid noteras att styrelsens (eller styrelsegruppens) sammansättning, roll och betydelse när det gäller den faktiska ledningen av ett företag varierar från land till land och bolagsstyrningssystemen likaså.

rande siffror för stora multinationella bolag i Finland är t.o.m. ännu lägre. I fråga om kvinnor som företagare är siffrorna en aning högre. Om egenföretagarna inkluderas ägs uppskattningsvis 27–30 % av företagen och affärsrörelserna av kvinnor.

I den internationella vetenskapliga litteraturen finns ett flertal studier som fokuserar på sambandet mellan kvinnligt ledarskap och företagens finansiella framgångar (se diskussionen som följer nedan). Forskningsämnet är inte enkelt och resultaten är av olika skäl ofta motstridiga. Små och skeva datamängder begränsar ofta analysernas trovärdighet. Antalet kvinnor på poster i företagsledningarna är vanligtvis så lågt att det i ett urval av tusentals företag endast finns ett fåtal kvinnliga ledare. Oavsett det visar litteraturen att det kan finnas ett positivt samband mellan kvinnor på de högsta posterna och företagens ekonomiska framgång.

2.3 Tidigare bevis på genus och företagsprestation – hierarkisk arbetsindelning, mångfald i företag, ledningstryck och/eller bättre ledarskap?

Forskningen visar på att mångfald i företagsstyrelser och rekryteringen av ledare korrelerar på ett positivt sätt med ett flertal faktorer i företagets verksamhet, d.v.s. att företag som rekryterar, utvecklar och gynnar mångfald, inklusive kvinnor, fattar bättre beslut, producerar mer säljbara produkter och har flera betydande affärsfördelar till skillnad från mer homogena företag (t.ex. Robinson & Dechant 1997, Bradshaw & Wicks 2000, Carter et al. 2003). *Mångfald* i styrelser relaterar ofta till antalet utomstående styrelseledamöter i förhållande till antalet ”insiders”. Det har inte bedrivits mycket empirisk forskning om könssammansättningen i styrelser och förhållandet till *värdeskapande* för *aktieägarna,* mätt i termer av lönsamhet. Avsaknaden av bevis för eller emot kan bero på bristen på solida och omfattande datamängder och analyser som är baserade på tvärsnittsdata och inte på datamaterial som omfattar längre tidsperioder.

Denna korta översikt kan inte inkludera hela den mångskiftande litteratur som finns om kvinnor i ledningspositioner, ledarskap och alla de metoder som används inom företagsvärlden för att mäta det ekonomiska resultatet. Mycket av litteraturen fokuserar i allmänhet på ledningen på mellannivå, vilken endast kan ha en begränsad direkt effekt på företagets resultat. Ofta används också intervjuer som datainsamlingsmetod i samband med kön och prestation, vilket kan ses som problematiskt ur genusperspektiv. Jag intresserar mig speciellt för styrelsernas verksamhet och resultat i detta sammanhang. I den empiriska analysen av finländska aktiebolags resultat i relation till kvinnor i de högsta positionerna, som jag kort redogör för nedan, har vi uttryckligen valt att inte fokusera på just verkställande ledning, ledningsgrupper, deras kulturer, eller liknande grupper vilka vanligtvis utgörs av en grupp personer som ansvarar för den dagliga ledningen och

förvaltningen av företagen och för verkställandet av planer, och som rapporterar till företagets styrelse (eller styrelsegrupp). Det bör emellertid noteras att styrelsens (eller styrelsegruppens) sammansättning, roll och betydelse när det gäller den faktiska ledningen av ett företag varierar från land till land och från ett system för bolagsstyrning till ett annat. Sålunda kan organisatoriska lösningar på flera olika sätt inverka på företagets resultat. Även om våra resultat inte nödvändigtvis gäller specifikt för ett land, spelar kontexten i vilken forskningen bedrivs en viktig roll. Nedan beskrivs först vissa drag inom den finländska arbetsmarknaden. Sedan övergår jag till att diskutera vissa forskningsresultat om eventuella samband mellan ledningen på lägre nivåer och mellannivåer och företagslönsamhet för att slutligen ge en mer specifik översikt över situationen på styrelse- och vd-nivåerna i relation till företagens lönsamhet.

2.3.1 Könsuppdelningen inom den finländska arbetskraften

För att kunna förstå den låga andelen kvinnor på vd-nivå i stora företag i Finland behöver vi granska den allmänna bilden av den könsrelaterade arbetsfördelningen. Kvinnors sysselsättning tilltog snabbt i Finland i takt med moderniseringen av det finländska samhället och utvecklingen av ekonomin från ett jordbrukssamhälle till ett postindustriellt servicesamhälle med high-tech telekommunikationssektorn och mera traditionella high-tech bolag, såsom de globala skogsföretagen. Det traditionella rekryteringsmönstret inom de mansdominerade skogs- och metallindustriföretagen har varit manligt och ingenjörsbaserat. Bilden av ett starkt nordiskt välfärdssamhälle avspeglar det moderna Finland minst lika mycket som skogsindustrin och telekommunikationen. Den könsuppdelade horisontella segregeringen inom den finländska arbetsmarknaden har byggts upp under lång tid. Den ihållande och framträdande könsuppdelningen på arbetsmarknaden förstärktes med etablerandet av en stor offentlig sektor och de historiskt sett starka metall- och skogsindustrisektorerna (Kovalainen 2003, 190). Inom den offentliga sektorn (dock ej folkvalda organ) infördes 1995 ett kvotsystem enligt vilket vardera kön ska representeras med minst 40 %. Den kod för bolagsstyrning som är under arbete år 2009 innehåller inte kvotprinciper som den norska lagstiftningen gör.

Kvinnor spelar emellertid en aktiv roll på arbetsmarknaden, trots den skarpa könssegregeringen. Sysselsättningsandelen för män och kvinnor ligger mycket nära varandra, 69 % av kvinnorna och 70 % av männen (2008) är sysselsatta. Även arbetslöshetssiffrorna har traditionellt legat nära varandra. Sysselsättningen är i hög grad könsuppdelad även inom olika branscher. Den horisontella segregationen framträder främst i uppdelningen av arbetet inom den offentliga och den privata sektorn. Av kvinnorna sysselsätts 58 % inom den privata sektorn, 36 % inom den kommunala offentliga förvaltningen och 6 % inom statsförvaltning. Av männen sysselsätts 83 % inom den privata sektorn, 10 % inom den kom-

munala offentliga förvaltningen och 7 % inom statsförvaltning (Kovalainen 2003, 193). Även om staten har en grundläggande uppgift när det gäller att främja formell jämställdhet inom utbildning och politik, och trots det sociala välfärdssystemets starka stöd, har det familjepolitiska systemet inte direkt gynnat kvinnors karriärutveckling inom företagsledningarna (Arenius & Kovalainen 2006, Aaltio & Kovalainen 2003). Delvis som en följd av könssegregeringen inom utbildningen och i arbetslivet är den vertikala könssegregeringen stor. Sålunda utgör kvinnor endast 2–3 % av företagens högsta ledning.

2.3.2 Genus, ledningen på mellannivå och företagsresultaten

Det påstås att traditionella, uppåtriktade karriärer inte längre är genomförbara och att vi behöver förstå karriärutveckling på ett nytt sätt, som mer kompetensbaserade kunskapsyrken där karriären kan vara horisontellt uppbyggd (t.ex. Woodd 2000). Fortfarande spelar dock avancemang i form av rutiner för befordran och i form av hierarkier och särbehandling en väsentlig roll både för individen och för företaget. På vilket sätt och i vilken omfattning karriär och kön står i relation till företagens lönsamhet är dock en komplex fråga som omfattar flera aspekter. Undersökningar inom bankväsendet i USA av vilken effekt kulturell mångfald bland de anställda (förutom kön omfattade analysen även etnisk bakgrund) och organisatoriska strukturer har på företagsresultatet och lönsamheten har visat att fördelningen av de anställda utifrån kön inte påverkar lönsamheten (Richard et al. 2006). Resultatet av undersökningar som Richard et al. genomförde (2006) visar att andelen kvinnliga anställda inte har något samband med företagens lönsamhet, men att ett positivt förhållande kan skönjas i topptunga och hierarkiska organisationer (d.v.s. ett stort antal chefer i proportion till antalet anställda). I mogna organisationer kan relationen t.o.m. vara negativ. I den här undersökningen samlades forskningsmaterialet in och analyserades empiriskt med hjälp av ett frågeformulär som fylldes i av 79 företag inom banksektorn. Det kan emellertid vara svårt att generalisera resultaten eftersom svarsprocenten uppgick till endast 16 % (Richard et al. 2006).

Mångfalden i styrelserna när det gäller representationen av olika sociala grupper har kommit att bli en viktig fråga inom bolagsstyrningen. Samtidigt har ett flertal analyser sökt svar på hur mångfalden påverkar företagsresultatet. Debatten fokuserar på frågor som t.ex. huruvida styrelsen borde återspegla variationen bland aktieägarna eller i högre grad följa den allmänna trenden i samhället. Förhållandet mellan könsstrukturer i företagsstyrelser och företagens resultat kan undersökas genom mätningar av mångfalden, såsom i Rose (2007) och som sammanställts i Terjesen et al. (2009). Enligt Roses resultat inverkar könsrelaterad mångfald i styrelser inte på företagets resultat. Rose kunde inte heller fastställa en statistisk korrelation mellan andelen kvinnor i styrelser och framgång på ak-

tiemarknaden. Materialet omfattar endast cirka 100 noterade företag under perioden 1998–2001, vilket kan ha betydelse för resultatet.

2.3.3 Genus, styrelsemedlemmar, vd och företagsprestation

Vd och styrelse antas inverka direkt på företagens resultat genom strategisk och ledningsprestation, även om frågan om genus och företags lönsamhet är komplex. Ett exempel på en omfattande studie som analyserar förhållandet mellan en företagslednings genusstruktur och företagsprestationen gjordes med utgångspunkt i ett danskt källmaterial om företag (Smith et al. 2006). Smith et al. fastställde att andelen kvinnliga styrelseledamöter och kvinnliga vd:ar korrelerade positivt med företagens lönsamhet. Särskilt högt utbildade kvinnliga vd:ar förbättrade företagens lönsamhet. Den positiva inverkan som kvinnor i den högsta ledningen hade berodde i hög grad på den enskilda kvinnliga ledarens kvalifikationer. Enligt Smith et al. (2006, 570) tillskrevs den här effekten i omfattande grad kvinnliga ledare med de bästa kvalifikationerna och vad gäller kvinnliga styrelsemedlemmar verkar det som om de som representerar personalen har den största positiva effekten på företagsprestationen. Effekten minskar i alla fall ofta vid granskningen av företagsspecifika faktorer. Det danska material som används av Smith et al. omfattar 2 500 företag under perioden 1993–2001.

En omfattande arbetsmarknads- och arbetsorganisationslitteratur om genus och arbete har funnit tecken på att det finns ett ”glastak” som gör att kvinnorna är underrepresenterade på den högsta ledningsnivån. En av nyckelfrågorna är i vilken mån detta återspeglar oupptäckta skillnader i produktivitet, skillnader i preferenser, fördomar eller systematiskt förutfattade meningar om kvinnliga ledares förmåga. Wolfers (2006) undersökte möjlig diskriminering av kvinnliga vd:ar genom att undersöka om de förväntade vinsterna för företag ledda av kvinnliga vd:ar systematiskt underskattades av aktiemarknadsanalytikerna. De fann att så inte var fallet. Indikatorerna som tillämpades var den förväntade och verkliga avkastningen av att inte sälja aktierna. Materialet bestod av databasen Execucomp som omfattar företag på *S&P 1500*–indexet under en period på 15 år från 1992 till 2004 (Wolfers 2006). Den här databasen identifierade sammanlagt 14 kvinnliga vd:ar och 4 175 manliga. Wolfers påpekar att 1,3 % av alla vd-årsverk utfördes av kvinnor (2006, 533). Materialet visade inte några statistiskt sett betydande skillnader i fråga om avkastningen i företag som leddes av kvinnor (Wolfers 2006, 539). Resultatet kan emellertid mer bero på materialets svaghet än på marknadens underskattning av kvinnliga vd:ars förmåga att skapa vinst eller prestera bättre eller sämre än sina manliga kollegor.[2]

[2] För enkelhetens skull kommer jag inte att använda eller gå in i litteraturen om nedanstående begrepp utan endast hänvisa till deras existens och betydelsefullhet i allmänhet när vi förklarar könsrelaterade positioner i ekonomisk verksamhet, inom ett företag eller på företagsnivåer. Likadana strukturer har dock hittats inom politiken (se t.ex. Dahlerup i denna antologi):

Det har hävdats att ett av de områden där ojämställdheten är kraftigast rotad i ekonomin är i den finansiella marknaden, som kontinuerligt producerar en mängd måttstockar för marknadens uppfattning om företagens värden sett utifrån till exempel marknadsdeltagarnas antaganden om vilka förmågor män och kvinnor på den högsta ledningsnivån förfogar över (t.ex. Wolfers 2006, Mohan & Chen 2004). Därför är finansiella data potentiellt intressanta och värdefulla när det gäller att ge insikt i diskrimineringens dynamik, ojämställdheten mellan könen och särskilt i de fortlevande förutfattade meningarna om kvinnors och mäns förmågor.

Carter et al. (2003) undersökte kvinnornas andel i styrelser och företagens framgångar på aktiemarknaden. De kom fram till att det intressant nog fanns en positiv relation mellan ett stort antal kvinnor i styrelserna och höga aktievärden på marknaden. Forskningsbeläggen däremot visar att könsrelaterad mångfald i företagsstyrelser bidrar till effektivare bolagsstyrning genom en mängd processer som äger rum i styrelserna, av vilka vissa inte har någon direkt inverkan på företagets slutresultat (Terjesen et al. 2009). Man har konstaterat att inflytande på aktievärdet genom etnisk och könsrelaterad mångfald i styrelserna, liksom sätt att leda, bilda nätverk och styra inom företagen, korrelerar positivt med lönsamhet (t.ex. Krishan & Park 2005).

Det verkar som om litteraturen kommer fram till olika slutsatser vad gäller andelen kvinnor i ledande positioner och företagsprestation beroende på vilken analys som genomförs och vilket material som används. Lika viktigt är det att inse att genusperspektivet ofta inte är inkluderat som en teoretisk infallsvinkel i företagsforskningen, utan att det i forskning ofta är fråga om individfokuserade förklaringsmodeller. Inom ramen för individfokuserade förklaringsmodeller brukar kvinnors lägre positioner förklaras med att kvinnor prioriterar familjen framför en yrkeskarriär, och därför har kortare eller mer splittrade yrkeskarriärer (t.ex. Hakim 2000), eller att kvinnor har lägre utbildningsnivå. Individfokuserade förklaringar tar sällan hänsyn till genusperspektiv, frågor om genusmarkerade maktstrukturer eller kulturellt definierade genuspositioner. De feministiska teorierna är sällan inkluderade i individfokuserade analyser såsom preferensteorier (t.ex. Hakim 2000, se också McCrae 2003). Därför borde de tidigare nämnda resultaten tolkas med försiktighet och det blir då svårt att utforma direkta hypoteser som bygger på dessa resultat. Allmänt kan man säga att affärsbeslut inte följer demokratins logik eller att målet att uppnå jäm-

---

*Glastak***.** Ett strukturellt hinder för kvinnor. Möjligheterna för kvinnor att avancera i en organisation till en viss hierarkisk nivå motverkas av könsdiskriminering. ”Glas” hänvisar till uppfattningen att detta är ett inofficiellt fenomen som det är svårt att ta i. ”Tak” hänvisar till uppfattningen att man hindras från att klättra uppåt på karriärstegen. Som metafor hänvisar glastaket inte till diskrimineringsåtgärder i form av officiella regler eller lagstiftning (som t.ex. det faktum att fram till nyligen var det inte möjligt för kvinnor i Finland att ansluta sig till armén) eller andra hinder för befordran (t.ex. brist på färdigheter eller erfarenhet som behövs).

*Glasvägg***.** Kvinnors möjlighet att flytta från en position till en annan eller från ett affärsområde till ett annat kan vara begränsade på grund av deras könstillhörighet.

*Glasdörr***.** På grund av könstillhörigheten är det svårare för kvinnor att få en fot innanför dörren i en organisation. I rekryteringsfasen t.ex. kan män prioriteras framför kvinnor med samma kvalifikationer.

ställdhet mellan könen inte är det drivande motivet för verksamheten. Företagsägare eller personer som representerar dessa är naturligtvis måna om frågan utifrån företagets samhällsansvar. Jämställdhet mellan könen kan ingå i företagsvärderingarna och kan synas i retoriken gällande t.ex. företagets sociala ansvar, men jämställdhetsmålet är i sista hand endast av betydelse om det kan förknippas med finansiell framgång som garanterar ägarnas intresse.

2.4 Kvinnor i ledningen – har detta samband med företagets lönsamhet i Finland?

I syfte att analysera den frågeställning som lett fram till motstridiga resultat i de studier som kort beskrivits ovan, har vi gjort en empirisk undersökning om sambandet mellan kvinnor i de högsta ledningspositionerna i aktiebolagen i Finland och bolagens lönsamhet. Vårt syfte var också att analysera den välkända och väldokumenterade ojämställdheten mellan könen på de högsta posterna i näringslivet och den stora bristen på kvinnor i höga positioner i ekonomin i ett skenbart och formellt jämställt nordiskt land som Finland. Därför inledde vi den empiriska undersökningen om genus på de högsta ledande posterna i transnationella och nationella företag, där den välkända ojämställdheten mellan könen förekommer.

Det finns många sätt att undersöka frågan om kön och lönsamhet empiriskt. En intressant, om inte så väl utforskad, väg är att i stället för att beakta repetitiva, deskriptiva tecken på könsobalans och genus i toppositioner (t.ex. i Hearn, Kovalainen & Tallberg 2002), analysera de verkliga finansiella och ekonomiska effekterna som genus har på företagens lönsamhet och sålunda förklara genus roll och position i den högsta ledningen (Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen 2007).

2.4.1 Datamaterial och analys

Vi samlade in data och analyserade alla finska aktiebolag med fler än tio anställda som var verksamma år 2003, i syfte utreda förhållandet mellan ledarskapets genus och lönsamhet (Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen 2007). Vårt urval omfattade 91 % av de finländska företagen. För att studera de verkliga effekterna av könsfördelningen i företagens högsta ledning i relation till resultat, behövde vi ha såväl omfattande datamaterial över de finländska företagen som företagsspecifika personal- och resultatbaserade data. Dessa samlade vi ihop med hjälp av Statistiska centralbyrån samt Asiakastieto Ab. År 2003 fungerade som utgångspunkt för datainsamlingen, bearbetningen och analysen. Av de 14 020 aktiebolag som sysselsatte minst 10 personer år 2003, samlade vi in kompletterande datamaterial från Asiakastieto, och slutligen använde vi ett urval av 12 738 aktiebolag. Vårt urval är även internationellt sett det mest omfat-

tande och representativa källmaterialet på företagsnivå inom genusforskningsområdet. Av dessa företag hade 7,6 % en kvinnlig vd och 7,1 % en kvinnlig styrelseordförande. I genomsnitt 22,3 % av styrelsemedlemmarna var kvinnor.[3]

Datainsamlingen kompletterade vi med företagsdata (grunduppgifter, företagsbeskrivningar, resultaträkningar, bokslut, osv.). För att mäta aktiebolagens lönsamhet använde vi flera kriterier vilka också är de vanligaste i företagsforskning: tillgångar, ROA (return on assets), investeringar, ROI (return on investments) samt vinstmarginal och ROS (return on sales). För att analysera relationen mellan kön och aktiebolagets lönsamhet oberoende av faktorer såsom bransch, exportaktiviteter, utländskt ägande, finansiell struktur, osv., kontrollerade vi för export, kapitalintensitet etc. liksom för åldern för företagens vd, styrelsens storlek, den genomsnittliga åldern på styrelseledamöterna och åldersskillnaden mellan den yngsta och den äldsta styrelsemedlemmen (en indikator för heterogenitet). Annat som granskades i analysen var industri, geografisk position, storlek och företagets ålder. Alla dessa variabler användes i regressionsanalyser.

2.4.2 Resultat

För att skapa en ekvation som beskriver sambandet mellan två variabler, den oberoende och den beroende variabeln, genomförde vi regressionsanalyser (bilaga 1). Nedan följer en kort sammanfattning av våra viktigaste resultat. De visar tydligt att det finns en stark korrelation mellan kvinnligt ledarskap på vd-nivå och styrelsenivå och företagets lönsamhet, oberoende av företags- och sektorspecifika faktorer.

En enkel jämförelse av företagens tillgångar visar att företag ledda av kvinnor och män är olika i flera hänseenden. Kvinnor är verksamma som ledare inom utbildning, hälsa, social service samt olika personliga och företagsrelaterade tjänster. Kvinnoledda företag är i genomsnitt mindre: kvinnliga vd:ar hade 56 anställda i jämförelse med 71 anställda i mansledda företag. Det fanns stora skillnader också i styrelsernas könssammansättning: mansdominerade styrelser (över hälften) var vanligast i företag med mer än 80 anställda, medan kvinnodominerade styrelser (minst hälften kvinnor) fanns i företag med färre än 30 anställda. Storleksskillnaden mellan kvinnodominerade och mansdominerade företag visar på skillnader mellan kvinnoledda och mansledda företag inte enbart när det gäller bransch utan också beträffande storlek och funktion. För att kunna ta hänsyn till detta är det viktigt att hålla en del variabler (alla ovan nämnda) konstanta, dvs. neutralisera deras effekt i analysen.

[3] Eftersom styrelseordförandens kön enbart som enskild variabel, enligt vår empiriska analys, inte hade någon signifikant effekt, fokuserade vi på de kvinnliga verkställande direktörerna och på andelen kvinnor i företagsstyrelserna, dvs. helhetsbilden av styrelsen.

Vi använde multidimensionell regressionsanalys för att isolera ”effekten av en kvinna som vd eller styrelsemedlem” och för att kontrollera också för eventuella andra faktorer som påverkar företagets lönsamhet. Den beroende variabeln i våra modeller var lönsamhet. Alla 24 regressionsanalyser som gjordes inkluderade 44 eller 46 beroende variabler. I analysen användes också sex separata variabler för lönsamhet, fyra olika alternativ för kvinnovariabeln, tre separata indikatorer och alla tre variabler tillsammans. Av alla oberoende variabler var den mest intressanta vd:ns kön och andelen kvinnor i styrelsen. Litteraturen ger olika förslag på, som framgått tidigare, varför könsbalansen i styrelsen kan vara viktig.

Efter att ha kontrollerat för de ovan nämnda faktorerna, som till exempel ålder på företagets vd, storleken på styrelsen och företagets exportverksamhet, fanns det ett positivt samband mellan kvinnligt ledarskap och lönsamhet. Den genomsnittliga lönsamheten bland företagen i urvalet var 12,3 %. Detta kan jämföras med att den genomsnittliga lönsamheten bland företag med en kvinnlig vd var 14 %. Skillnaden mellan dessa två jämförbara företag är 1,8 procentenheter, där resultatet för en kvinnlig vd är 14 % gentemot en manlig vd:s genomsnitt på 12,2 % är statistiskt signifikant. Regressionsanalysen visade att ett företag med en kvinnlig vd är omkring 10 % mer lönsamt än ett liknande företag med en manlig vd. Effekten av andelen kvinnliga styrelsemedlemmar är liknande: ett företag med en könsbalanserad styrelse är i genomsnitt omkring 10 % mer lönsamt än ett liknande företag med en helt manlig styrelse.

När man undersöker andelen kvinnliga vd:ar och styrelsemedlemmar i samma modell visar det sig att de har sina egna oberoende effekter på lönsamheten. Våra analyser visar att kvinnligt ledarskap och företagens lönsamhet har ett positivt samband vilket inte kan förklaras av observerbara företags- och områdesspecifika faktorer, inte heller av branschfaktorer, t.ex. företagsaktiviteter osv. Det ska dock betonas att det vi fått fram som resultat i våra analyser är korrelationer, dvs. ett samband, och inte kausalitet. Det observerade positiva och statistiskt signifikanta sambandet mellan kvinnligt ledarskap och lönsamhet är ett intressant och viktigt fynd för både forskningen och näringslivet. Med tvärsnittdata har vi inte kunnat visa på orsaksrelationer som förklarar våra fynd. Om data tillät skulle man kunna överväga att undersöka effekten av ett helt spektrum av personliga och sociokulturella faktorer. Trots det kan några slutsatser dras. Den viktigaste slutsats som våra fynd tyder på är att ett företag kan uppnå en konkurrensfördel inom sin bransch genom att identifiera och eliminera hindren för kvinnornas avancemang till toppositioner.

2.5 Slutsatser och diskussion

Våra empiriska resultat visar att ett företag som leds av en kvinnlig vd i medeltal i praktiken är omkring 10 % mer lönsamt än motsvarande före-

tag som leds av en man. Denna iakttagelse kvarstår även efter att vi beaktar storleksskillnader och ett antal andra faktorer hos företagen som kan inverka på lönsamheten. Den procentuella andelen kvinnliga styrelsemedlemmar har en liknande positiv effekt. Dessa iakttagelser är betydande och viktiga inte enbart ur könspolitisk och vetenskaplig synvinkel utan också med tanke på affärsverksamheten.

Varför bidrar kvinnor i det högsta ledarskapet positivt till ett företags slutresultat? Flera tolkningar överensstämmer med våra iakttagelser, även om vi inte kunde utvärdera dem empiriskt på grund av begränsningarna i materialet. Kvinnor kan, något förenklat, vara bättre ledare än män på grund av den hårdare urvalsprocessen som gör att de bildar en exklusivare och sålunda även mer kompetent grupp än deras manliga gelikar. Kvinnligt ledarskap kan även förknippas med den allmänna kulturella mångfalden och *mångdimensionaliteten* samt med god styrning och goda ledningsmetoder.

Om vi utgår från antagandet att mäns och kvinnors ledarkvaliteter är någorlunda likartade och att de som är bäst lämpade för att leda företag faktiskt blir utvalda, tyder den befintliga obalansen mellan könen i ledarskap på att det finns ett ”glastak” som hindrar kvinnors avancemang och som således sätter stopp för de bästa förmågorna i företagen. Det genusteoretiska perspektivet utgår från att kvinnor och män blir socialiserade inom i sina kulturer, och att de oftast har liknande utbildning och arbetserfarenhet som utvecklas under den period individen klättrar till de högsta positionerna. Även om den sociala identiteten hos kvinnor och män skiljer sig åt och omformas och struktureras på många olika och komplicerade sätt, så har yrkesidentifikation samt andra arbets- och karriärrelaterade faktorer mycket mera att göra med sättet att leda ett företag, än identitet. Eftersom kvinnor går genom en mer närgången och noggrannare ”granskning” kan de genomsnittliga ledarkvalifikationerna hos kvinnor som slutar i toppositioner vara bättre än kvalifikationerna hos motsvarande män. Observationerna i vår studie är förenliga med detta positiva urval av kvinnor, även om urvalet som sådant inte kan bevisa detta. Genusteorin relaterar maktobalansen mellan könen till samma fenomen. Eftersom ekonomiska maktpositioner till stor del är strukturerade enligt den dominerande gruppen, antas männen lättare få tillträde till befattningar med makt.

En möjlig, men kanske inte den vanligaste förklaringen, till våra resultat är att kvinnliga ledare oftare än män i rekryteringssituationer blir anställda av lönsammare företag, eller att lönsammare företag vore mer angelägna att anställa kvinnliga ledare än andra liknande företag som är mindre lönsamma. Det är svårt att argumentera vidare för detta, eftersom det biologiska könet anknyter väldigt starkt till lönsamheten i denna förklaring. En mer trovärdig förklaring bygger på antagandet att den kulturella mångfalden i ett företag skapar bättre omständigheter för rekrytering av kvinnor till de högsta positionerna. Kvinnligt ledarskap, om det finns ett sådant, kan då kopplas till ”gott” företagsledande och ledarskapsutövande. Om det finns kvinnor även i toppositioner i ett företag kan det

vara en indikation på att avancemang och utnämningar i denna organisation baseras på kompetens och meriter, inte på traditioner.

Undersökningar om hur olika ledande positioner och höga positioner är uppdelade enligt genus i ekonomiska institutioner och formade av genusbestämda sociala strukturer är viktiga eftersom könsstrukturer och genusteoretiska resonemang till stor del fortfarande saknas i maktanalyser av ekonomin (se t.ex. Niskanen & Nyberg 2009). De mer allmänna frågorna om en ekonomi bestående av könssegregerade enheter – vad som identifieras som ”ekonomisk” sfär och processer samt genus och makt som ett ”ekonomiskt tema” – måste studeras kritiskt, även om vi begränsar oss till att analysera genus i den högsta ledningen och den makt som dessa poster antas medföra. Den postmoderna organisationsteorin ser organisationer som en ”process” snarare än en ”struktur”, vilket avbildar organisationer som föränderliga och rekonstruerade i stället för att vara rationella och stabila enheter (t.ex. Calás & Smircich 1999, 2006). Den infallsvinkeln innebär att den analytiska aspekten av strukturell makt lätt kan falla bort.

Lika viktigt är det ändå att känna igen och analysera institutionella strukturer som har verkliga effekter, vilket vi kan se idag med tanke på den världsomspännande ekonomiska krisen. Upplevda erfarenheter i organisationer förmedlas både genom kulturella och materiella strukturer och relationer som är genomsyrade av och förknippade med personliga liv på många olika sätt. Enligt denna utgångspunkt är organisatorisk omstrukturering och genusrelaterade processer i praktiken sammanflätade med strukturerna. Därför är det viktigt att dryfta i vems händer makten ligger i företagen och hur man kan skapa mer balanserade *karriärstegar* för en mer jämställd fördelning av makten. I aktiebolag är det vd:n och styrelsen som bär det formella ansvaret för resultatet. Det är därför vi inte kan undvika att analysera de ekonomiska aspekterna i företag i form av resultat, lönsamhet, vinst och aktievärden. Bristen på kvinnor på höga poster i globala och multinationella företag kan klart bromsa företagens konkurrenskraft när det gäller att bäst utnyttja tillgången på högt utbildad personal.

Genus är en del av och genomsyrar ekonomin på många olika sätt. Ekonomin och de ekonomiska organisationerna är i det moderna samhället de nya arenorna där genusdynamik och genusfördelning äger rum. Kvinnornas positioner i och möjligheter att nå den högsta ledningsnivån och företagens styrelserum är en integrerad del av den genusspecifika ekonomin, maktpositioner och genusspecifika processer liksom intersektionaliteten i samhället. Det är därför analysen på individuell nivå, som inte beaktar mekanismerna bakom utvecklingen av olika slag av ojämställdhet, inte bidrar till fullständig förståelse av ojämställdhet som process och som struktur. Dessa mekanismer måste beaktas för att man ska kunna förstå hur ojämställdhetsprocesserna uppstår och blir en del av de sociala strukturerna och rutinerna, som leder till att kvinnor inte blir anställda i toppositioner i företagen.

Bilaga

Tabell 1 De viktigaste sambanden mellan kvinnlig vd, kvinnlig ordförande för styrelsen och andel kvinnor i styrelsen och lönsamhet enligt tre olika mätinstrument för lönsamhet

	Return on assets (ROS)		Return on investments (ROI)		Return on sales (ROS)	
(1.) Least Square Analysis (whole data, 46 explaining variables)						
Female CEO	1,31		4,63	*	-0,92	
Female chair in Board	-0,03		-0,99		7,14	***
Women's share at Board	2,20	***	3,94	*	9,39	***
(2.) Least Square Analysis (whole data, 46 explaining variables)						
Female CEO	1,18	**	2,975	***	0,07	
Female Chair at Board	-0,50		-1,122		-0,08	
Women's share of Board	1,53	***	1,278		1,41	***
(3.) Least Square Analysis (whole data, no extreme cases, 46 explaining variables)						
Female CEO	1,27	**	3,73	***	-0,01	
Female Chair of Board	-0,64		-1,06		-0,46	**
Women's share of Board	1,40	**	1,65		0,00	
(4.) Estimate less sensitive to extreme cases (whole data, 46 variables)						
Female CEO	0,77	*	1,00		0,11	
Female Chair of Board	-0,47		-1,01		-0,45	*
Women's share of Board	1,57	***	1,90	***	0,52	**

Anm.: Resultaten är statistiskt signifikanta på signifikansnivån (*) = 0,05, (**) = 0,01 och (***) = 0,001.

Källa: Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen 2008

Referenser

Aaltio, Iiris & Kovalainen, Anne (2003): ”Using gender in exploring organizations, management and change.” I: *Northern Lights. Nordic organization theory*. Czarniawska Barbara & Sevón, Guje (red.). Stockholm: Liber förlag.

Allen, Ellen I., Elam, Amanda, Langowitz, Nan & Dean, Monica (2008) *GEM 2007 Report on Women and Entrepreneurship*. Babson College. URL: http://www3.babson.edu/ESHIP/research-publications/upload/GEMWomen07-2.pdf [läst: 12.12.2009].

Arenius, Pia & Kovalainen, Anne (2006): ”Similarities and differences across the factors associated with women’s self-employment preference in the Nordic countries.” I *International Small Business Journal*, vol 24(1): 31–59.

Bilimoria, Diana (2006): ”Direction for future research on women on corporate board of directors.” I: *Women on Corporate Boards of Directors*. Singh, V., Vinnicombe, S., Burke, R., Bilimoria, D. & Huse, M. (red.). London: Edward Elgar.

Burke, R. J. & Mattis, M. C. (2000): ”Women on Corporate Boards of Directors: Where do we go from here?”. I: *Women on Corporate Boards of Directors*. Burke, R.J. & Mattis, M.C. (red.). Kluwer.

Bradshaw, Patricia & Wicks, David (2000): The Experiences of White Women on Corporate Boards in Canada: Compliance and Non-compliance to Hegemonic Masculinity.” I: *Women on Corporate Boards of Directors: International Challenges and Opportunities*. Burke, R.J. & Mattis, M.C. (red.), New York: Kluwer Publishers.

Bertrand, M. & Schoar, A. (2003): ”Managing with style: The effect of managers on firm policies.” I: *Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1169–1208.

Carter, Nancy M., Brush, Candida, Greene, Patricia G. & Hart, Myra M. (2003): “Women Entrepreneurs Who Break Through to Equity Financing: The Influence of Human, Social and Financial Capital.” I: *Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance*, vol 5(1): 1–28.

Calás, Marta & Smircich, Linda (1999): ”Past posmodernism? Reflections and tentative directions.” I: *Academy of Management Review*, vol. 24(4): 649–671.

Calás, Marta & Smircich, Linda (2006): “From the ‘Woman’s Point of View’ Ten Years Later: Towards a Feminist Organization Studies”. I: *Handbook of Organization Studies*. Clegg, S., Hardy, C., Nord, W. & Lawrence, T. (red.) 284–346. London: Sage.

Catalyst (2008): *2007 Catalyst Census of Women Board Directors of the FP500: Voices From the Boardroom New York*. URL: http: http://www.catalyst.org/publication/261/ [Läst 15.1.2009].

Europeiska kommissionen (2008): *Women in the decision making 2007. Analysis of the situation and trends*. January 2008.

Eurostat (2008) *The life of women and men in Europe. A statistical portrait. And statistical data*. URL: http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu [Läst 30.10.2009].

Hakim, C. (2000): *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Hart, Linda, Holli, Anne & Kovalainen, Anne (2009): “Gender and Power in Politics and Business in Finland.” I: *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*. Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.). TemaNord 2009: 569. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.

Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura D. & Zahidi, Saadia (2009): *The Global Gender Gap Report 2009*. URL: http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf [Läst 15.11.2009].

Hearn, Jeff, Kovalainen, Anne & Tallberg, Teemu (2002): *Gender Divisions and Gender Policies in Top Finnish Corporations*. Helsinki: Swedish School of Economics.

Kotiranta, Annu, Kovalainen, Anne & Rouvinen, Petri (2007): *Female leadership and firm profitability*. EVA analysis no 3/2007. URL: http://www.eva.fi/files/2133_Analyysi_no_003_eng_FemaleLeadership.pdf

Kovalainen, Anne (2003): ”Finland.” I: Walter, L. (red.) *The Greenwood Encyclopedia of Women’s Issues Worldwide. Part Europe*. Greenwood and London: Greenwood Press.

Krishnan, Hema A. & Park, Daewoo (2005): ”A few good women – on top

management teams". I: *Journal of Business Research*, vol. 58(12): 1712–1720.

Lee, Peggy, M. & James, Erica Hayes (2003): "She'-E-Os: Gender Effects and Stock Price Reactions to the Announcements of Top Executive Appointments." I: *Darden Business School Working Paper No. 02-11*. URL: http://ssrn.com/abstract=427083 eller doi:10.2139/ssrn.427083 [Läst 3.2.2009].

McCrae, Susan (2003): "Constraints and choices in mothers' employment careers: a consideration of Hakim's preference theory". I: *British Journal of Sociology*, vol. 54(3): 317–38.

Mohan, Nancy J. & Chen, Carl R. (2004): "Are IOPs Priced Differently based upon Gender?" I: *Journal of Behavioral Science*, vol. 5(1): 57–65.

Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) (2009): *Kön och makt i Norden. Del 1 Landsrapporter*. TemaNord 2009: 569. Köpenhamn: Nordisk Ministerråd.

Richard, O.C., Ford, D. & Ismail, K. (2006): "Exploring the performance effects of visible attribute diversity: The moderating role of span of control and organizational life cycle." I: *International Journal of Human Resource Management*, vol 17(12): 2091–2109.

Robinson, G. & Dechant, K. (1997): "Building a Business Case for Diversity". I: *Academy of management Executive*, vol. 11(3): 21–31.

Rose, Caspar (2007): "Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence." I: *Corporate Governance: An international review*, vol. 15(2): 404–413.

Smith, Nina, Smith, Valdemar & Verner, Mette (2005): "Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms". I: *CIE Discussion Papers 2000–03*, University of Copenhagen, Department of Economics. Copenhagen. URL: http://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp1708.htm [Läst 15.8.2009].

Terjesen, S., Singh, V. & Vinnicombe, S. (2009): "Human and social capital of female directors". I: V. Singh, S. Vinnicombe, R. Burke, D. Bilimoria, & M. Huse (red.) *Women on Corporate Boards of Directors: Research and Practice*.. London: Edward Elgar.

Wolfers, Justin (2006): "Diagnosing Discrimination: Stock Returns and CEO Gender." I: *CEPR Discussion Paper No. 5507*. URL: SSRN: http://ssrn.com/abstract=906092 [läst 10.4.2009].

Woodd, Maureen (2000): "The move towards a different career pattern: are women better prepared than men for a modern career?". I: *Career Development International*, vol. 5(2): 99–105.

3. Jämställdhet och svågerpolitik på Island – ett historiskt perspektiv på jämställdhetspolicyn på Island[1]

Auður Styrkársdóttir, Rósa G. Erlingsdóttir & Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

3.1 Inledning

> ”Jag vill i detta sammanhang påminna om att när det talas om jämställdhet, då kan vi islänningar dra nytta av att vi är ett litet land. Det är ingenstans så lätt att genomföra en reell jämställdhet som i ett så litet samhälle som det isländska. Här är avståndet mellan människor i många avseenden kortare än i de flesta andra nationer, och jag anser, att det bör vara vårt mål att bibehålla det och utöka denna jämställdhet, och just initiativ till allt som rör jämställdhet mellan män och kvinnor, kunde bli ett lysande bidrag från oss till andra nationer, som har att brottas med betydligt allvarligare problem inom detta område.”

Detta yttrade Magnús Kjartansson, alltingsledamot för det socialistiska Alþýðubandalagið (Folkalliansen), i Alltinget år 1970, när han lade fram förslaget att regeringen skulle företa en studie av läget vad gäller jämställdhet bland medborgarna i det isländska samhället (Alþingistíðindi 1970–1971: 433). Orden tydde på stor optimism, dock var de säkerligen i samklang med tidsandan. I allmänhet torde man ha ansett att diskriminering av kvinnor inte var ett problem på Island och att det skulle vara lätt att rätta till eventuella brister på området.

Syftet med denna artikel är att behandla jämställdhetslagstiftningens utveckling på Island, myndigheternas åtgärder och brist på åtgärder allt från optimismen 1970 fram till i dag, när det gått knappt ett år sedan ekonomin kollapsade och allmänhetens attityder präglas av pessimism och misstro gentemot myndigheter. Vi beskriver även den ekonomiska kraschen i september-oktober 2008 och reflekterar över dess eventuella konsekvenser för jämställdhet och jämställdhetspolitik på Island.

[1] Vi tackar Elsa S. Þorkelsdóttir och Svanur Kristjánsson för viktiga synpunkter på manuskriptet.

3.2 Jämställdhetsidéer och politiker

År 1971 utgjorde flickor bara en tredjedel av gymnasieeleverna på Island och 23 % av universitetsstuderandena. Det fanns endast en kvinnlig alltingsledamot och mycket få kvinnor inom kommunpolitiken. En kvinna hade nyligen blivit utsedd till minister, men det hade inte funnits någon kvinnlig ambassadör eller någon kvinna på andra höga statliga tjänster i samhället. En studie som företogs om mäns och kvinnors löneplacering i alla landets banker visade att det rådde en avsevärd löneskillnad mellan kvinnor och män trots en relativt lika lång genomsnittlig anställningstid (Alþingistíðindi 1970–1971).

Islands universitet (Háskóli Íslands) fick i uppdrag att genomföra den studie som alltingsledamoten Magnús Kjartansson föreslog år 1970. År 1975 publicerades resultaten av studien i rapporten Jafnrétti kynjanna (Jämställdhet mellan könen). Det viktigaste resultatet var, kanske som väntat, att trots att män och kvinnor hade samma juridiska rättigheter inom alla områden, så fanns det stora brister när det rörde jämställdheten mellan könen inom de områden som studien omfattade. Jämställdhet definierades i studien som jämn proportionell fördelning av män och kvinnor. Studien var en statistisk beskrivning men gav ingen information om den historiska utvecklingen.

Det som var nytt med studien var den stora mängd upplysningar som samlats in om könens ställning. Studien innebar en pionjärgärning på Island och angav i viss utsträckning tonen för både jämställdhetsarbetet och inte minst vilka områden som skulle undersökas senare när könens ställning skulle evalueras. Man lade tyngdpunkten på att undersöka kvin-nors och mäns utbildning, yrkesverksamhet och lön, samt deltagande inom politik och förvaltning. Kvinnornas inflytande och deltagande i företag undersöktes inte – och undersöktes faktiskt inte i någon större utsträckning i offentliga studier på Island förrän vid millennieskiftet 2000 (Hagtíðindi 2005). Kvinnors ekonomiska makt var alltså en vit fläck på kartan och fortfarande saknas tillfredsställande dokumentation på området.[2]

Magnús Kjartansson ansåg att den svåraste och mest tidskrävande uppgiften var att förändra människors tankesätt och attityder. Rapporten *Jafnrétti kynjanna* instämmer i denna uppfattning och poängterar att det först och främst krävs en helomvändning av allmänhetens attityder för att det ska ske en reell förändring av könens ställning. I den första jämställdhetslagen som antogs år 1976 sades bl.a. i ett betänkande att det kunde förväntas att lagförslaget skulle komma att ”sätta verkliga spår i riktning mot att förändra rådande attityder och påskynda att total jämställdhet skulle uppnås i praktiken.”

[2] Se Rafnsdóttir & Styrkársdóttirs artikel ”Kön och makt i isländskt näringsliv” i Niskanen & Nyberg red. (2009) *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*.

Det görs inga försök i rapporten *Jafnrétti kynjanna* och i den första jämställdhetslagen att granska orsakerna till den brist på jämställdhet mellan könen som rådde på Island. Två orsaker nämns dock:

- Att förändra traditioner och attityder tar tid, och trots stora samhällsförändringar rådde ännu sekelgamla traditioner och attityder hos allmänheten.
- Eftersom kvinnor inte var jämställda med männen när det gällde utbildning och deltagande i yrkeslivet, kunde man inte förvänta allmän jämställdhet mellan könen.

I rapporten *Jafnrétti kynjanna* förutspåddes därför att det ännu under lång tid skulle råda avsevärd ojämlikhet mellan könen inom många områden. Den mest kategoriska prognosen i rapporten gällde befattningar i ledande positioner, men man kan utan tvivel hävda att rapportförfattarna var pessimistiska när det gällde kvinnors ställning inom detta område:

> ”Samhällsforskningvisar att framtidens viktigaste ledare – Alltingsledamöter, ministrar – idag återfinns på maktpyramidens lägre nivåer: i kommunfullmäktige, i styrelser för intresseorganisationer och fackförbund eller näringslivets styrelser [...] Det har inte kommit flera kvinnor uppför maktpyramiden än de som redan finns i de översta stegen. Män är lika dominerande i förberedande områden som i den främsta ledningen. De är och kommer länge än att förbli samhällets herrar.” (Jafnrétti kynjanna 1975: 23).

Den genomgående tanken var att kvinnor först måste utbilda sig och slå sig fram på lägre nivåer i samhället innan de kunde avancera till högre befattningar i samhället, både i näringslivet och i politiken. Denna åsikt var utan tvivel i samklang med den som fanns i grannländerna.[3] Här rådde liberalismens traditionella idéer, enligt vilka det ansågs vara tillräckligt att ge kvinnor samma juridiska rättigheter som män. Man kan hävda att den mäktigaste mannen på Island under åren 1991–2004, statsministern, år 2004 omfattade de attityder som präglade Magnús Kjartanssons yttrande och som reflekterade tidsandan i början på sjuttiotalet, när han pekade på vikten av kvinnors utbildning och att kvinnor började ta sig själva på allvar:

> Att kvinnorna allt mera utbildar sig och deras kamp kommer att resultera i total jämställdhet inom de närmaste tjugo åren [...] Den viktigaste jämställdhetsfrågan i dag är att kvinnor övertygar sig själva om att deras kön inte spelar någon roll för deras lön (Ríkisútvarpið/Den statliga radion 17.4.2004).

Phillips (1995) och Bergqvist m.fl. (1999) tror inte, som den citerade alltingsledamoten och ministern ovan, att jämställdheten kommer ”av sig

[3] I den nordiska undersökningen *Det uferdige demokratiet* från år 1983, framkom denna åsikt tydligt, men man påpekar också vikten av kvinnokampen och antagandet av jämställdhetslagstiftning. Se Haavio-Mannila m.fl. 1983: 242–243.

själv" genom att kvinnor utbildar sig. De har bl.a. påpekat att politik och de politiska institutionerna har autonomi som innebär att man inte behöver "vänta på" att kvinnornas andel skall öka i politiska institutioner utan att dessa institutioner kan vidta åtgärder för att öka andelen. Något som Bergqvist m.fl. (1999) menar att man har gjort mera i Sverige och Norge än i de övriga nordiska länderna. I boken *Likestilte demokratier?* kom författarna t.ex. fram till att på Island, i Finland och i Danmark hade "ligestillingspolitikken […] i vid udstrækning været karakteriseret af symbolpolitik, hvor myndighederne giver signaler om vilje til nytænkning og omstilling, uden at det bliver fulgt op med klare styringsinstrumenter til at nå målene." (Bergqvist m.fl. 1999: 189).

3.3 Lag och verkställande

I det följande behandlas den isländska jämställdhetslagstiftningen med speciell tonvikt lagd på utvecklingen av lagbestämmelser om myndigheters skyldigheter och åtgärder vad gäller ekonomisk och politisk makt. Vi granskar hur det offentliga har arbetat för att försöka garantera kvinnor lika stor makt och inflytande som män.

3.3.1 Jämställdhetslagen

Den första jämställdhetslagen antogs år 1976 (Jafnréttislög § 78). Med lagstiftningen utformades en offentlig policy om jämställdhet mellan könen och Jafnréttisráð (Jämställdhetsrådet) etablerades. Könsdiskriminering på arbetsmarknaden förbjöds och bestämda åtgärder slogs fast mot sådan diskriminering. Jafnréttisráð fick i uppdrag att handlägga eventuella lagbrott, kontrollera verkställandet av lagen och andra särskilda uppgifter, såsom rådgivning till myndigheter, institutioner och organisationer. Det stod dock inget i lagen om att myndigheterna var skyldiga att arbeta för jämställdhet mellan könen. Lagen var även könsneutral i den bemärkelsen att den lade större vikt vid jämställdhet mellan könen än att förbättra kvinnors sämre position.

Något som karaktäriserar den isländska jämställdhetslagstiftningen är att den lägger stor vikt vid arbetsmarknaden och andra faktorer som är anknutna till den, såsom utbildning. Betoningen på arbetsmarknaden innebär att kvinnors ekonomiska självständighet anses vara en förutsättning för utvecklingen inom andra områden. De revideringar som företagits (1985, 1991, 2000 och 2008) av lagen, har dock, liksom i det övriga Norden, syftat till att vidga den lagstiftande maktens syn på vad som är problemen när det gäller jämställdhet. Betoningen på arbetsmarknaden har förstärkts, samtidigt som förändringar har gjorts så att lagen i realiteten omfattar hela samhället. Genom revideringarna har de offentliga parter-

nas, liksom företags och organisationers, skyldighet att vidta åtgärder förstärkts och definierats.

Jämställdhetslagen 1985

Den isländska jämställdhetslagstiftningens utveckling är nära förbunden med de förändringar som ägt rum på jämställdhetsområdet internationellt och i samband med att Island ingått några viktiga internationella avtal som ska garantera jämställdhet mellan könen och eliminera diskriminering av alla slag. Den isländska lagstiftningen har därför reviderats p.g.a. händelser utanför Island, t.ex. överenskommelser inom FN eller EU/EES. Av dessa internationella överenskommelser är FN:s kvinnokonvention *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) från år 1979 den viktigaste (CEDAW 2009). Enligt den åligger det medlemsländerna att fördöma alla typer av diskriminering gentemot kvinnor, att anta den grundläggande bestämmelsen om jämställdhet mellan könen i sina författningar eller annan lämplig lagstiftning och garantera att de grundläggande bestämmelserna efterlevs i praktiken.

I jämställdhetslagen 1985 ses influenser från CEDAW-konventionen och det företogs viktiga revideringar som syftade till att öka kvinnors makt och inflytande. Lagens tidigare paragraf om förbud mot diskriminering utökades med en paragraf som medger speciella åtgärder för att förbättra kvinnors ställning. ”Dock anses speciella temporära åtgärder, som avser att förbättra kvinnors ställning för att genomföra jämställdhet och lika ställning för kvinnor och män, inte bryta mot denna lag.”

Lagbestämmelser om speciella åtgärder innebär ett erkännande av att det inte är tillräckligt att eliminera juridisk diskriminering för att uppnå jämställdhet mellan könen. Förändringarna år 1985 var av sådan natur att lagstiftningen inte längre var könsneutral utan den tog hänsyn till det faktum att kvinnor missgynnades och att det därför krävdes åtgärder för att förbättra kvinnornas ställning. Statsmakten bar därför från 1985 ett definierat, juridiskt ansvar för att garantera en utveckling mot målsättningen att förbättra kvinnors ställning. Det innebar ett stort steg, både när det gällde att erkänna könens ojämlika ställning och nödvändigheten av att speciella åtgärder måste vidtas för att förbättra kvinnors ställning, och lagen gav därför tillstånd till detta (Flóvenz 2007). Detta har först och främst använts för att rättfärdiga särskilda och temporära åtgärdsprojekt och till att ge ekonomiska bidrag till kvinnor som studerat t.ex. ingenjörs- och datavetenskap.

Med förändringarna 1985 lades bl.a. en s.k. tillsättningsmetod till lagen, vilken innebar en uppmaning till dem som på det offentligas uppdrag utser medlemmar i offentliga nämnder, kommittéer och styrelser att utse personer av båda könen. En annan mycket viktig nyhet i lagen av 1985 var att Alltinget formellt gavs i uppdrag att övervaka jämställdheten genom ett beslut om att ministern vartannat år skulle ge Alltinget en rapport

om situationen. Regeringen förpliktigades även att utforma en speciell åtgärdsplan som skulle presenteras och debatteras i Alltinget (Jafnréttislög § 65).

Nyheter i jämställdhetslagen 1991, 2000 och 2008

Med förändringarna 1991 tillsattes tillsyningsmyndigheten Kærunefnd jafnréttismála (Klagomålsnämnden för jämställdhet). Den hade till uppgift att handlägga brott mot jämställdhetslagen och ge motiverade föreskrifter till vederbörande parter, om den ansågs att man brutit mot lagen. Dessa var dock inte bindande. Den som åtalades för brott mot jämställdhetslagen måste nu bevisa för nämnden att det inte skett något brott. Förutom en förändring i handläggningen av jämställdhetsfrågor, utökades lagens målsättningskapitel med det viktiga tillskottet att speciellt kvinnors ställning skulle förbättras för att uppnå lagens syfte (Jafnréttislög § 28).

Med jämställdhetslagen 2000 försökte man skapa en allomfattande syn på jämställdhetsfrågor med bestämmelser om att jämställdhetsaspekten skulle integreras i all utformning av policy (Jafnréttislög § 96). Artikelns formulering om speciella temporära åtgärder för att uppnå jämställdhet mellan könen förändrades till att det blev tillåtet att vidta åtgärder för att förbättra både mäns och kvinnors ställning. Juristen Brynhildur Flóvenz har påpekat att så länge som lagen inte erkänner att kvinnor missgynnas i avsevärd utsträckning, är det osannolikt att målet om jämställdhet kan uppnås (Flóvenz 2007).

Lagen lägger tonvikten först och främst vid arbetslivet, men det huvudsakliga syftet är att utjämna könens ställning ”inom alla samhällets områden.” Det fastslogs för första gången att ministerierna skulle utse en jämställdhetsrepresentant och företag med över 25 anställda skulle göra en jämställdhetsplan. Jafnréttisstofa (Jämställdhetsbyrån) i Reykjavik lades ned och en jämställdhetsbyrå öppnades i Akureyri. Detta gjordes som ett utlokaliseringsprojekt. Kritiker ansåg dock att mycket kunskap kunde försvinna vid flyttningen och att det skulle vara mycket opraktiskt att ha byrån för jämställdhetsfrågor långt från huvudstaden (Morgunblaðið 11.6.2000, Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands 2000).

Isländska myndigheter hade länge kritiserats för att inte anta som lag de s.k. tillsättningsmetoder som användes i det övriga Norden. Bestämmelser i de tidigare jämställdhetslagarna visade sig vara utan effekt, då formuleringen var för allmän (Þorkelsdóttir 2005). År 2008 stärktes en bestämmelse om offentliga utnämningar i nämnder, styrelser och kommittéer på så sätt att det poängterades att andelen av vartdera könet inte fick understiga 40 % och att tillsättningsparterna var skyldiga att alltid nominera personer av båda könen (Jafnréttislög § 10). Jämställdhetsbyråns tillsynsuppgift utökades och fick rätt att besluta om dagsböter för företag, institutioner eller organisationer om de inte följde byråns åläggganden eller inte gav nödvändig information om ärendet. Företag med över 25 anställda ska nu offentliggöra en verkställighetsplan med sina

jämställdhetsplaner, där det ska framgå hur man ska garantera att de anställda får bestämda rättigheter som fastslås i lag. Enligt lagen ska departementens jämställdhetsrepresentanter ha specialkunskap inom jämställdhetsfrågor och Jafnréttisstofa ska hålla kurser för departementen.

En annan nyhet är att Jafnréttisstofa ska arbeta preventivt mot könsbundet våld och eftersträva att förändra negativa och schablonmässiga idéer om mäns och kvinnors roller. Jafnréttisstofa ska dessutom ansvara för kurser för departementens jämställdhetsrepresentanter, som enligt lagen ska vara verksamma i varje departement.

3.3.2 Lag och åtgärder mot könsbundna löneskillnader

Kampen för lika löner har en lång förhistoria på Island, men 1973 tillkom ett likalönsråd genom en speciell lag som skulle garantera att lagen om lika lön i arbetslivet skulle efterlevas. Rådet hade dock varken anställda eller lokaler (Jafnréttislög § 37). Lagen om likalönsrådet avskaffades när jämställdhetslagen, som skulle verka för jämställdhet mellan könen inom samhällets alla områden, antogs år 1976.

Trots många olika lagar under drygt 50 år är den könsbundna löneskillnaden på den isländska arbetsmarknaden fortfarande stor. Den har uppmätts till drygt 16 %, när mätningarna gjorts för arbetsmarknaden i sin helhet och när det tagits hänsyn till arbetstid, yrke, utbildning, ålder, yrkesgrupp, ansvar i arbetet m.m. (Félags- og tryggingamálaráðuneytið 2009b). Europeiska och nordiska undersökningar har visat att Island har större könsbunden löneskillnad än dessa länder och specialister har påpekat att den avtalsenliga lönesekretessen som varit vanlig på den isländska arbetsmarknaden spelat en avgörande roll för den stora löneskillnaden mellan könen (Mósesdóttir m.fl. 2006). Regeringen behandlade speciellt lika lön i sin regeringsdeklaration år 2007 och föreskrev utarbetandet av en plan för att minska den oförklarliga könsbundna löneskillnaden och garanterade de anställdas rätt att offentliggöra sina löner, om de så ville. Det senare garanterades med den nya jämställdhetslagen 2008 och social- och finansministern utsåg dessutom tre arbetsgrupper som skulle se till att målsättningen för regeringsdeklarationen efterlevs (Félags- og tryggingamálaráðuneyti 2009b).

3.3.3 Domar i Högstarätt – politikers förståelse

Den huvudregel som blivit praxis i Islands Högstarätt kallas prioriteringsregeln, enligt vilken man ska välja en sökande av det kön som är i minoritet inom ifrågavarande yrkesområde, om det finns flera än två sökande som är lika kvalificerade. Motiveringen är att om jämställdhetslagen ska fylla sin funktion, nämligen att kvinnor och män ska garanteras lika möjligheter och den könsuppdelning som finns på många arbetsplatser ska undanröjas,

måste man vid val mellan lika kompetenta sökande ta i beaktande könsfördelningen inom ifrågavarande yrkesområde (Flóvenz 2007).

Klagomålsnämnden för jämställdhet har byggt sina utlåtanden och förelägganden på denna prioriteringsregel, men samtidigt har en ihållande och förvillande debatt ägt rum om dess verkställande, bl.a. bland landets högsta politiker. Den dåvarande justitieministern Björn Bjarnason (tillhör Sjálfstæðisflokkur – Självständighetspartiet) sade år 2004 att jämställdhetslagen var ”ett barn av sin tid”, när Kærunefnd jafnréttismála i sitt utlåtande kommit fram till att en kvinna, som var lika eller mer meriterad än andra sökande, borde ha utsetts till högstarättsdomare. Trots detta utsåg ministern en släkting till statsministern (tillhör Sjálfstæðisflokkur) till högstarättsdomare och sade: ”Jag anser att det vid nuvarande omständigheter i vårt samhälle är en anakronism att på basis av dessa förutsättningar ställa krav på dem som har makten att utse, att binda deras händer på detta sätt. Det är obestridligen mycket svårt att treva sig fram enligt denna lag.” (Morgunblaðið 7.4.2004).

Som en konsekvens av detta uppstod en livlig debatt om jämställdhetslagens bestämmelse om speciella åtgärder som skulle gynna kvinnor. Jämställdhetsministern Árni Magnússon (tillhör Framsóknarflokkur – Framstegspartiet) blandade samman positiv särbehandling (som aldrig använts på Island) med tillstånd till speciella åtgärder (Morgunblaðið 8.4.2004). En ledare i en av dagstidningarna misstänkliggjorde starkt jämställdhetslagen och varnade för ”snabblösningar som könskvotering” (Morgunblaðið 27.3.2004). Utbildningsministern (tillhör Sjálfstæðisflokkur), som då var en av de tre kvinnorna i regeringen, bidrog till debatten i en tidskriftsintervju: ”Jag anser att jag uppnår bättre resultat med mina åsikter och kampmetoder än genom att utöva extremistiska metoder som använder handkraft. Jämställdheten ska komma ur djupet, rötterna och hjärtat men inte kastas in med olika slags påbud, vilka i allmänhet låter kvinnorna stå värnlösa, och därför ser illa ut.” (Skúladóttir 2004).

3.3.4 Åtgärder för att utjämna könens ställning på arbetsmarknaden

Den isländska arbetsmarknaden karaktäriseras av hög sysselsättningsgrad för kvinnor och stor könsuppdelning inom och mellan olika yrkesgrenar. Dessutom är andelen kvinnor på ledande positioner låg. Traditionella kvinnoyrken värderas i allmänhet lägre och har sämre lön än mansyrken. Här följer en redogörelse för de viktigaste åtgärderna som det offentliga vidtar för att jämna ut könens ställning på arbetsmarknaden.

Lag om föräldraförsäkring

Med antagandet av en ny lag om föräldraförsäkring år 2000 togs ett radikalt steg mot att garantera föräldraledighet för fäder (om lagen se Gíslason 2007). Dess syfte var att dels garantera att barnen får umgås med båda sina föräldrar, dels möjliggöra för både kvinnor och män att kombi-

nera familje- och arbetsliv. I betänkanden till lagförslaget och i allmänna debatter framkom myndigheternas uppfattning att om föräldrarna gavs möjlighet att dela på vårdnaden av barn i hemmet, skulle antalet kvinnor i ledande positioner öka och den könsbundna löneskillnaden minska. ”Syftet med denna lagbundna fördelning mellan föräldrarna är bl.a. att verka för en jämnare fördelning av föräldraansvaret liksom en jämlik ställning för könen på arbetsmarknaden,” sade jämställdhetsministern när han framlade förslaget till den nya föräldraförsäkringslagen, och han fortsatte: ”En förklaring till den könsbundna löneskillnaden, som tyvärr ännu råder, är att kvinnor är mycket mera bundna vid hemmet än män och deras frånvaro från arbetet p.g.a. barn är större än männens. Det måste därför bli lättare för alla pappor att ta ut pappaledighet om de så vill.”

Alltingsledamöter instämde och en ledamot för Sjálfstæðisflokkur sade bl.a: ”Det faktum att tre månader blir reserverade för pappan kommer att ha större inverkan på attityderna till könens ställning i samhället än vi någonsin upplevt. Att papporna kommer in i hemmet och tar en aktiv del i sina barns uppfostran och vård under de första månaderna, kommer att revolutionera arbetslivets inställning till sina anställda.”(Morgunblaðið 30.7.2003). Lagförslaget presenterades av ledamöter i alla partier och antogs av 50 samstämmiga röster av totalt 63 (Foreldraorlof § 95).

Enligt Gallups enkät från år 2006 ansåg en majoritet av dem som svarade att pappornas föräldraledighet haft en positiv inverkan på kvinnornas ställning på arbetsmarknaden (Forsætisráðuneytið 2004). Lagen förefaller dock ha haft liten eller ingen effekt på mäns och kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Kvinnorna tar ut längre föräldraledighet än män och sannolikheten är större att kvinnor anpassar sin yrkesverksamhet efter familjeansvar och vården av barn än män. Lagen har också visat sig vara ett dåligt verktyg att utjämna löneskillnader mellan könen.

Kvinnor i företagsstyrelser

Målsättningen att öka antalet kvinnor i ledande positioner på den isländska arbetsmarknaden har länge utgjort en del av myndigheternas policy i jämställdhetsfrågor. Antalet kvinnor i företagens styrelser har dock ökat långsamt. Den var endast 23 % av alla styrelseledamöter år 2008. I styrelser för företag som var registrerade i Kauphöll Íslands (ICEX) – Islands börs 2007, var kvinnoandelen endast 4 %.[4]

Hösten 2004 tillsatte industri- och handelsministern en nämnd som var ett samarbetsprojekt mellan regeringen, Félags kvenna í atvinnurekstri (Kvinnor i företagsdrift) och ASÍ (Islands landsorganisation). Nämnden skulle utforma förslag för hur man skulle kunna öka antalet kvinnor i ledningen för isländska företag och evaluera om det fanns anledning för myndigheterna att vidta speciella åtgärder för att uppnå detta. Nämnden menade att debatten borde intensifieras och kunskap öka, information om

[4] Se Rafnsdóttir & Styrkársdóttirs artikel ” Kön och makt i isländskt näringsliv” i Niskanen & Nyberg red. (2009) *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*.

antalet kvinnor i företagens ledning skulle offentliggöras regelbundet, kvinnor skulle uppmuntras till att bilda nätverk, information gällande jämställdhetsfrågor skulle förstärkas och män skulle uppmuntras att bli delaktiga i jämställdhetsfrågorna. Det nämns ingenting om myndighetsåtgärder i nämndens resultat.[5] Våren 2005 skickade industri- och handelministern ett brev till aktiebolag för att stimulera dem att öka antalet kvinnor i styrelserna. Brevet hade inte önskad effekt och ministern sade att det inte var uteslutet att det offentliga skulle vidta ytterligare åtgärder (Morgunblaðið 11.6.2005). Aktiebolagslagen ändrades år 2006 och enligt paragraf 5 i den ska styrelser i offentliga aktiebolag bestå av ett så jämt antal kvinnor och män som möjligt. Därefter har inga ytterligare åtgärder vidtagits från myndigheternas sida, då det har saknats politisk vilja att anta en lag om könskvotering i registrerade aktiebolags styrelser.

År 2005 öppnades kvinnodatabanken Kvennaslóðir (www.kvennaslodir.is) med information om kvinnliga specialister inom olika områden. Syftet är att göra kvinnors kunskap och kompetens synlig och lättillgänglig för massmedier och andra som behöver söka efter specialister inom ett visst område. Kvinnodatabanken var en reaktion på ryktet om att det skulle vara svårt att hitta kvinnor inom olika specialiteter. Projektet genomfördes i samarbete med Háskóli Íslands och Jafnréttisstofa, men finansiering från myndigheternas budget har endast erhållits för ett år i taget. Bidragen har varit så låga att de bara kunnat garantera driften av kvinnodatabanken. Det har inte varit möjligt att anställa någon fast personal eller starta en kampanj för att presentera projektet, trots att många hundra kvinnor registrerat sig. Kvinnodatabanken tycks ha använts lite av dem som söker efter specialistutlåtanden eller efter representanter i råd och nämnder. Det hörs däremot ständigt röster om att kvinnors fåtalighet beror på deras ointresse. Som en reaktion på detta, kom i januari 2008 en annons i de största tidningarna där över hundra kvinnor förklarade sig vara redo att sitta i styrelserna för landets största företag. Kvinnor kan på så sätt, utan synligt resultat, sägas ha förklarat sig vara redo att sitta i styrelser i landets företag.

Åren 2005, 2007 och 2008 pågick projektet Jafnréttiskennitala (Jämställdhetsindex), vilket var ett samarbetsprojekt mellan två departement och några andra parter. De offentliggjorde årligen en bestämd information om jämställdheten mellan könen i de 100 största företagen i landet och företagens resultat på jämställdhetsområdet, såsom andelen män och kvinnor i styrelsen, evaluerades och de användes vid uträkning av företagets jämställdhetsindex. Ingen utvärdering av projektets resultat har skett, men i deras slutrapport framkommer att det utan tvivel har bidragit till att öka medvetenheten i bl.a. näringslivet om vikten av att beakta könsbalansen i styrelser och bland företagsledare. Projektet gav upphov till ett stort medieintresse och debatten om projektet bl.a. bland politiker och åsikten att det gynnar företag att garantera mångfalden på ledande positioner tycktes växa sig starkare (Jafnréttiskennitalan 2008).

[5] Se ovanstående not.

Kvinnor som driver företag

Myndigheter har tagit initiativ till några projekt som syftar till att uppmuntra kvinnor att förverkliga sina affärsidéer och stödja kvinnor som driver små och medelstora företag. Kvinnor kan där ansöka om lån hos Lánatryggingarsjóður kvenna (Kvinnors kreditgarantifond), vilken är ett samarbetsprojekt mellan social- och försäkringsdepartementet, industri- och handelsdepartementet och Reykjaviks stad. Samarbetsparterna står som garant för de lån som kvinnorna tar i Landsbankinn. Social- och försäkringsdepartementet har dessutom gett bidrag till kvinnor med goda affärsidéer sedan år 1991 (Félags- og tryggingarmálaráðuneyti 2009b).

3.3.5 Åtgärder för att utjämna mäns och kvinnors andel i politik och förvaltning

Under åren 1998–2003 arbetade en tvärpolitisk, ministertillsatt nämnd med frågan om en ökad andel kvinnor i politiken. Syftet med nämndens arbete var att öka antalet kvinnor i parlamentetet och kommunstyrelser genom tvärpolitiska åtgärder, upplysning, utgivning och annonskampanjer. Medan nämnden var verksam märktes en ökning av antalet kvinnor både i kommunpolitiken och i Alltinget, där andelen kvinnor steg från 25 % till 35 % år 1999. Nämndens viktigaste slutsats var att flera kvinnor måste kandidera till politiskt arbete, men för att det skulle ske måste informationen om vikten av jämställdhet inom politiken öka. Enligt nämndens utlåtande behöver kvinnor mera uppmuntran, men det viktigaste är att det finns en klar vilja inom de politiska partierna att öka antalet kvinnor på sina vallistor, speciellt på de översta platserna (Félagsmálaráðuneytið 2003).

I mars 2009 tillsattes en nämnd för ökad andel kvinnor i kommunpolitiken. Nämnden ska presentera förslag till åtgärder före kommunalvalet år 2010.

Vid revideringen av jämställdhetslagen år 2008 stärktes lagens bestämmelse om att man skulle garantera en så jämn andel mellan könen i offentliga nämnder, råd och styrelser som möjligt. Enligt den ska andelen av vartdera kön *inte* understiga 40 %. När man vill ha förslag från parter utanför departementen, krävs att två personer, en man och en kvinna, föreslås för varje befattning. Resultaten hos departementen har varit mycket varierande, men bara tre departement (av 12) hade år 2008 lyckats uppnå en andel på över 40 % kvinnor i nämnder, råd och styrelser.

3.4 Den ekonomiska kollapsen, svågerpolitik och kvinnors roll

Statsvetaren Ruth Lane (1997) har påpekat att ledande individers idéer och handlingar spelar en avgörande roll för utvecklingen av politiska frågor och politiska system. Hon anser att om det ska kunna dras några intel-

ligenta slutsatser av ett politiskt system i sin helhet, måste man granska kontakterna mellan människorna inom det. Resultatet avgörs av kontakterna mellan individer och inte av några enstaka individers idéer (Lane 1997: 8). I sin analys av politik och politiska partier i huvudstaden Reykjavik under 1900–talets första årtionde, granskade Auður Styrkársdóttir bl.a. stadens politiska elit och dess reaktion på kvinnornas krav på att få delta i stadens styrelse. Styrkársdóttir använde den metod som Lane beskriver då hon lade vikt vid att granska personer i maktpositioner och deras beslut och handlingar (Styrkársdóttir 1998). Hennes resultat var att kvinnorna hade representanter i stadens styrelse, så länge som eliten inte ansåg dem utgöra ett hot. När de organiserade politiska partierna växte i styrka och svågerpolitiken blev utbredd i Reykjavik, kände sig många män hotade av kvinnor som i många avseenden lade vikt vid andra frågor i politiken än de klassattityder som växte fram. Kvinnor föstes därför åt sidan.

Denna aspekt är olik den som framkom i betänkandet av alltingsledamoten Magnús Kjartansson år 1971. Den är också olik den som framkom hos statsministern år 2004, som nämndes ovan. I båda dessa fall förkastas i realiteten den politiska möjligheten att genomföra förändringar och vikten läggs på diffusa attityder och attitydförändringar i samhället. I denna artikel påstås det däremot att de politiska partierna på Island, eller närmare bestämt partiledningen och andra ledare, genomgående har saknat en reell vilja att öka kvinnornas andel.

3.4.1 Svågerpolitik på Island

Statsvetaren Svanur Kristjánsson har påstått att de flesta partier på Island alltid varit svaga institutioner (Kristjánsson 1994: 220–221). Enligt hans analys har Sjálfstæðisflokkur (Självständighetspartiet) och Framsóknarflokkur (Framstegspartiet), de partier som suttit längst i regeringsställning, men även i viss mån Alþýðuflokkur (Socialdemokraterna), först och främst blomstrat p.g.a. svågerpolitik (eng. patronage) snarare än p.g.a. att de utformat en policy inom samhällsfrågor med deltagande av partimedlemmar. En annan isländsk statsvetare, Gunnar Helgi Kristinsson, har behandlat svågerpolitik på Island och bekräftar Kristjánssons analys (Kristinsson 1996; 2005). Han beskriver svågerpolitik på detta sätt: ”Political patronage as understood here, means the selective distribution of material benefits to individuals or small groups in exchange for political support.” (Kristinsson 2005: 435). Kristinsson påstår att svågerpolitik blev en mycket iögonfallande och omfattande del av det politiska systemet runt 1930 (Kristinsson 1996). Svågerpolitiken omfattade allt från att stat och kommun delar ut bostadshjälp och arbete till grovarbetarna, till banklån till företag inom fiskeribranschen.

Omkring 1970 hade det börjat höras kritiska röster i samhället som krävde ändrade styrelsemetoder, men först och främst mindre svågerpolitik och mera makt åt allmänheten (Kristjánsson 1994; 2002). De flesta partier-

na reagerade med att företa provval för att välja kandidater på sina listor.[6] Dessa provval har ofta varit öppna, d.v.s. andra än partimedlemmar har kunnat delta i att välja kandidater. Man har gått så långt i denna fråga att det förekommit att flera deltagit i ett partis provval än partiets sympatisörer. Provval och demokrati nämns ofta i samma andetag och andra metoder att välja kandidater till partilistorna kallas odemokratiska.

Enligt Svanur Kristjánsson har provvalen gjort det möjligt för partierna att överleva men de har bidragit till att minska partiernas autonomi och förmåga att styra samhället (Kristjánsson 2002: 136). Provvalen leder till att ett partis kandidater börjar valkampanjen med att tävla inbördes. Denna tävlan kan bli mycket hård och det tar lång tid för såren att läka, om de någonsin gör det fullständigt. Kandidaterna behöver inte tillhöra partiet, och det understryker att de deltar i politiken på sina egna vägnar och att det parti som ger dem en plats inte bär ansvaret för dem. Det har varit färre kvinnliga än manliga kandidater och det står klart att provvalen inte är en bra arena för att öka antalet kvinnor vare sig i rikspolitiken eller i kommunpolitiken.[7] Sist, men inte minst, så ger de politiska partierna inget ekonomiskt stöd till kandidaterna. De har därför varit tvungna att vända sig åt annat håll, såsom till privata företag – med ödesdigra konsekvenser, något som det kommer att redogöras för här.

Genom Islands medlemskap i Europarådets GRECO-grupp (Group of States Against Corruption) år 1999, förband sig isländska myndigheter att anta lagar om partiernas och kandidaternas ekonomi. I början av år 2007 trädde en lag om partiernas finanser i kraft och de skulle lämna information om sin ekonomi till riksrevisionsverket. Lagen omfattade även kandidater i provval och ett maxbelopp sattes för ekonomiska bidrag. De politiska partierna och kandidaterna lämnade in lite eller ingen information om vem som gav dem bidrag före år 2007, vilket inte heller föreskrevs i lag.

3.4.2 Politikens roll i bankkraschen

Efter att de isländska bankerna kollapsat i september/oktober 2008, framkom mycket allvarliga anklagelser från allmänhet och massmedier gentemot politiker om förbindelserna mellan dem och företagen i landet, bl.a. de finansföretag som försatt nationen i stora skulder. De institutioner som skulle kontrollera finansföretagens verksamhet, d.v.s. Seðlabankinn (Riksbanken) och Fjármálaeftirlitið (Finansinspektionen), anklagades för

[6] På Island presenterar organisationer eller partier listor vid val. Väljarna väljer en lista från valsedeln genom att kryssa för en listas bokstav. De kan stryka ut kandidater från den lista de väljer och ändra på ordningen på kandidaterna.

[7] USA är en av de västerländska staterna, förutom Island, där politiska partier använder provval för att välja kandidater. Mitchell (2009) kom till det resultatet att trots att kvinnor inte lyckas sämre än män i provval, är det färre kvinnor som ställer upp till val. Detta resultat är i enlighet med Kristjánsson och Styrkársdóttirs (2001) resultat om provval på Island. Enligt Mitchell har kvinnor det betydligt svårare att finansiera provvalskampanjen och det utgör ett stort hinder för dem. Detta har inte undersökts på Island. Däremot framkom ofta den uppfattningen i Kristjánssons och Styrkársdóttirs undersökning att kvinnor ansåg kampen mot motkandidaterna i provvalet mycket obehaglig.

att ha sett igenom fingrarna med vissa tvivelaktiga handlingar och det påpekades att ordföranden i Seðlabankins styrelse och många ledamöter hade utsetts först och främst p.g.a. svågerpolitik och inte mot bakgrund av sin kunskap eller erfarenhet.[8]

Sjálfstæðisflokkur och Framsóknarflokkur, de partier som bildat regering under 1995–2007 ansågs antingen ha missbrukat sin makt på svågerpolitikens altare eller ha misskött sitt kontrolluppdrag. Den regering med Sjálfstæðisflokkur och Samfylkingin (Socialdemokratiska förbundet) som bildats efter valet 2007 ansågs inte vara vuxen sin uppgift. Det politiska tillståndet i landet var mycket labilt och allmänhetens starka och långvariga protester satte sin prägel på livet i huvudstaden Reykjavik nästan dagligen i januari och februari. Regeringen avgick i slutet av februari efter att handelsministern avgått, liksom ordföranden och styrelsen för Fjármálaeftirlitið. En ny regering bildades mellan Samfylkingin och Vinstri-grænir (Vänstern-De gröna). En kvinna, Jóhanna Sigurðardóttir, blev statsminister för första gången i Islands historia och regeringen består av 50 % kvinnor, vilket innebar en stor förändring då kvinnor tidigare utgjort högst 33 % av ministrarna. Regeringen avsatte Seðlabankins tre manliga bankdirektörer och en erfaren norsk manlig finansexpert fick temporärt befattningen som Riksbankschef. Lagen om Seðlabankinn reviderades också så att den numera leds av en bankdirektör som ska ha avlagt akademisk examen i ekonomi eller närbesläktade ämnen och ha omfattande erfarenhet och kunskap om finansverksamhet och ekonomi- och finansfrågor. På så vis förhindras att politiska partier kan använda bankdirektörbefattningarna som någon slags ”belöning” för politiska ledare som försvinner från Alltinget, något som både Sjálfstæðisflokkur och Framsóknarflokkur har tillämpat, liksom i viss mån Alþýðuflokkur. Regeringen utsåg också en man, som inte var alltingsledamot, till handelsminister och en kvinna till justitieminister. Något sådant är mycket ovanligt i isländsk politik. Denna åtgärd syftade till att stärka allmänhetens förtroende för regeringen och sända ut signaler om att eventuell ekonomisk brottslighet skulle stävjas med stort allvar.

Det hölls val den 25 april 2009 i den ekonomiska kraschens skugga. Inför valet var kritiken mycket högljudd och upplysningar krävdes om enskilda kandidaters och partiers ekonomi, även för tiden innan lagen om partiernas finanser trädde i kraft i början av år 2007. Då visade det sig tydligt det som många under lång tid hade menat kunde vara ett faktum, nämligen att kandidaterna och de politiska partierna hade fått avsevärda belopp från företag.[9]

---

[8] Anne Sibert, professor och medlem i Riksbankens penningpolitiska nämnd som Seðlabankinn tillsatte den 3 mars 2009, skrev en artikel i nättidskriften Vox den 10 augusti 2009 (se Sibert 2009), där det framkom stor samklang med många åsikter som presenterats i massmedier på Island under de senaste åren men som blev mycket uppmärksammade efter bankkraschen.

[9] Kvennalistinn (Kvinnolistan) presenterade förslag i Alltinget om att det skulle stiftas en lag om de politiska partiernas finanser åren 1993 och 1994. I betänkande till förslaget sades bl.a.: ” Eftersom politiska partier och organisationer är allmänhetens instrument för att kunna påverka det politiska systemet, är det nödvändigt att undanröja all misstanke om onaturliga ekonomiska intressekontakter mellan partierna och kapitalstarka företag eller intresseorganisationer.” (Alþingistíðindi 1993–1994:

Här anförs de exempel som debatterades livligast. De avslöjades genom en ”läcka” från bankerna, som nu granskas p.g.a. misstanke om brott.

FL Group gav Sjálfstæðisflokkur 30 miljoner isländska kronor och Landsbankinn 25 miljoner isländska kronor några dagar innan lagen om maximala bidrag till politiska partier reviderades i slutet av 2006 (Fréttablaðið 8 och 9.4.2009, Morgunblaðið 8 och 9.4.2009).

Två alltingsledamöter, den ene från Sjálfstæðisflokkur och den andre från Samfylkingin fick två miljoner var från FL Group och två miljoner från Baugur Group till provvalskampanjen inför kommunvalet i Reykjavik år 2006 (Morgunblaðið 23.4.2009). En kandidat från Framsóknarflokkur fick två miljoner från Baugur Group (Morgunblaðið 23.4.2009).

Kvinnor utgjorde 37,7 % av kandidaterna i partiernas provval, vilket var samma andel som inför valet 1999. I valdebatten hördes högljudda röster som ansåg kvinnor vara mindre korrumperade än män och att det därför vore rätt att välja dem till ledare. Kvinnor hade spelat en liten roll i ”det isländska ekonomiska undret” och de hade inte lett de händelser som orsakade bankkraschen. Det ansågs därför vara nationens plikt att ge dem en chans. Einarsdóttir och Þorgeirsdóttir (2009) påpekar att före bankkraschen var det en allmän åsikt att: ”Kvinnor ansågs inte besitta den riskbenägenhet och den ”genialitet” som krävdes. Om de någon gång inbjöds att delta i spelet, var det på de rådande krafternas villkor.” Den dåvarande VD:n för ett av landets största investeringsföretag, FL Group, sade i en intervju år 2006: ”Det är viktigt att vara orädd.” Det var också viktigt att ”utestänga alla känslor gentemot företagen som sådana, på så sätt var det möjligt att fatta lönsamma beslut [...]” (Morgunblaðið 10.3.2006).

Fraseologin är typisk för nyliberalismens ordflöde, som frodades av machoidéer om beslutsamhet, djärvhet och avkastning. Det kan påpekas att ingen kvinna ledde något företag som var registrerat på Börsen år 2007. Det fanns endast en kvinnlig styrelseordförande i dessa företag och kvinnorna utgjorde 7 % av styrelsemedlemmarna.[10] Man kan mycket väl instämma i att det varit ”homogena karlhopar som lade finanssystemet i ruiner” (Einarsdóttir & Þorgeirsdóttir 2009).

Andelen kvinnor i maktpositioner, både i näringslivet och politiken, har varit liten. Att man poängterat detta, var säkert positivt för kvinnor i provvalen 2009 eftersom de hade framgångar inom alla partier. Kvinnor kom att utgöra 43 % av alltingsledamöterna, vilket var en avsevärd ökning från valet 2007, då kvinnor fick 32 % av mandaten i Alltinget.

Sociologen Þorgerður Einarsdóttir (2006) har påpekat att det uppstått nya källor till makt under det senaste årtiondet på Island. Kvotsystemet

---

1108). Alltingsledamoten Jóhanna Sigurðardóttir lade tillsammans med andra ledamöter fram förslag i denna fråga, totalt åtta stycken. I betänkande till förslagen sades bl.a.: ”Det är mycket som tyder på att det inte används tillräckligt fackliga arbetsmetoder inom förvaltning och det offentligas policy på Island [...] Det är absolut nödvändigt att det antas etiska regler inom politiken. Det är ett effektivt verktyg för att motarbeta korruption inom den offentliga sektorn.” (Alþingistíðindi 1995: 29).

[10] Se Rafnsdóttir & Styrkársdóttirs artikel ” Kön och makt i isländskt näringsliv” i Niskanen & Nyberg red. (2009) *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*.

inom fiskerinäringen var en sådan källa och finanssektorn en annan, men kvinnor står utanför dem. Det återstår att närmare forska kring detta liksom om nyliberalismens ideologi om män och kvinnor och nyliberalismens konsekvenser.

Här har syftet varit att teckna en bild av en utveckling som fortfarande pågår och en framtid som de flesta islänningar anser vara otrygg. I en intervju i Statliga radion sade ekonomiprofessorn Þorvaldur Gylfason (Ríkisútvarpið 10.8.2009): ”Här finns en korruption som egentligen omsluter hela samhället, bankerna, affärslivet, politiken.” Detta var den känsla som 71 % av islänningarna hade enligt en enkät som företogs i maj 2009 (Capacent 2009).

Ökningen av antalet kvinnor i politiken efter ekonomins och politikens omfattande kollaps lovar gott. Den ekonomiska kollapsen kan bli en vändpunkt för jämställdhetsfrågorna på Island. Framtiden får däremot utvisa om framgången blir permanent. Den nuvarande statsministern är en kvinna som länge kämpat för jämställdhet mellan kvinnor och män och framlagt olika förslag och förbättringar i dessa frågor, den första år 1981. I februari 2009 sade statsministern Sigurðardóttir: ”Jag lutar allt mera emot att använda könskvotering för att uppfylla författningens bestämmelser om jämställdhet mellan kvinnor och män och jag vill att vi på allvar reflekterar över en sådan lag. Det är odiskutabelt den lagstiftande församlingens och myndigheternas uppgift att, med antagande av lagar och bestämmelser, skapa den miljö och de regler som har vår målsättning om oförvitlighet, rättvisa och ett etiskt samhälle som ledstjärna” (Félagsmálaráðuneytið – Socialdepartementet 2009). Dessa ord beskriver en attityd som är diametralt olik den liberalism som Islands statsminister under åren 1991–2004 anslöt sig till och som refererades till ovan.

3.5 Slutord

Det har visat sig vara svårt att genomföra en reell jämställdhet i ett så litet samhälle som det isländska, trots att avståndet mellan människorna är kortare i de flesta andra samhällen. Parlamentarikern Magnús Kjartanssons teori från år 1971 om att samhällets litenhet skulle ha en positiv effekt på jämställdheten, tycks tyvärr inte vara sann. Drygt 30 år efter att den första jämställdhetslagen antogs, fattas det fortfarande mycket för att en reell jämställdhet mellan män och kvinnor ska kunna sägas existera, trots att framsteg har gjorts, speciellt inom politiken.

Trots att nyliberalismens kännetecken inom jämställdhetsfrågor till största delen försvunnit ur lagstiftningen, har de rådande krafterna inom isländsk politik inte tillägnat sig den ideologi som reflekterar en ny jämställdhetslag, åtminstone om man får döma av den ihärdiga debatten att den fullkomliga jämställdheten bara är en tidsfråga (åtminstone om kvinnorna själva behärskar sig och börjar ta sig själva på allvar) och att det

därför inte finns något behov av speciella åtgärder eller ytterligare lagstiftning för att öka kvinnors makt. Under senare år har feministiska forskare påpekat att det skett en viss backlash till förmån för en nyliberalistisk jämställdhetspolitik, speciellt p.g.a. av liberalisternas ökade inflytande på politiken och i näringslivets ledande skikt. I nyliberalismens anda har rådande krafter ansett att all slags särbehandling utgör ett tecken på diskriminering och att all kritik av det rådande systemet är onödig, eftersom en könsneutral lagstiftning garanterar jämställdhet. Efter den ekonomiska kraschen hösten 2008 hördes dock högljudda krav på en ökad andel kvinnor i landets styre.

Andelen kvinnor i Alltinget har ökat mycket under de senaste årtiondena, från knappt 2 % i slutet av 1970 när Magnús Kjartansson presenterade sitt lagförslag, till 43 % efter valet efter den ekonomiska kraschen i april 2009. Männen är dock fortfarande ”samhällets herrar” när det gäller ekonomisk makt och den ekonomiska kraschen verkar inte ha ändrat på detta i någon högre grad.

Det gick långsamt att öka andelen kvinnor i Alltinget därför att de politiska partierna på Island har begränsade mandat i sina val bl.a. på grund av ovan nämnda provval, men kvinnornas andel gick långsamt framåt till drygt 40 % efter den ekonomiska kollapsen. Ännu långsammare har det gått att öka andelen kvinnor inom näringslivet och där har myndigheter inte velat ta till genomgripande åtgärder utan har låtit ”laissez-faire”-policyn visa vägen, avvisat könskvotering i ”norsk anda”, vilket fått till följd att kvinnor är sällsynt förekommande i styrelser och ledningen för landets största företag.

Det har påpekats att jämställdhetsfrågor är en ung problemställning som ännu inte stabiliserats inom förvaltningen. Det finns fortfarande brister i samarbetet mellan å ena sidan olika förvaltningsnivåer och å andra sidan samarbetet mellan förvaltning och fria organisationer och specialister i jämställdhetsfrågor. Det som hindrar är att politiker inte varit villiga att ge finansiellt stöd och de tjänstemän som ansvarar för frågan ofta har varken ekonomiska resurser eller kunskap att verkställa de projekt som respektive departement förutsätter (Mósesdóttir & Erlingsdóttir 2005).

Den isländska kvinnorörelsen, som dock alltid utgjort en kritiserande kraft, förnyades när Femínistafélag Íslands (Islands feministförbund) bildades år 2003. År 2005 tog en förenad kvinnorörelse initiativ till olika åtgärder som firade att det var 90 år sedan kvinnor fick rösträtt år 1915 och 30 år sedan Kvennafrídagurinn (Kvinnofridagen) 1975. Femtiotusen personer, mest kvinnor, fyllde Reykjaviks centrum den 24 oktober 2005 för att visa solidaritet med varandra och vilja till jämställdhet i praktiken. Efter den ekonomiska kraschen bildade kvinnor organisationen Neyðarstjórn kvenna (Kvinnors nödregering), som var en iögonfallande kraft under demonstrationerna i Reykjavik i början av år 2009 och som höll liv i debatten om jämställdhet inom politiken. Kvinnor, som deltog i att bilda denna organisation och som ledde motståndet mot myndigheter-

nas nonchalans i jämställdhetsfrågor, har gjort sin röst hörd och har åter fått in kvinnopolitik på den politiska agendan.

Regeringen reagerade på farhågorna för kvinnors ställning med att utse en speciell grupp i februari 2009, som fick namnet Jafnréttisvaktin (Jämställdhetsvakten). Den ska evaluera den ekonomiska kraschens effekt på könens ställning och om och hur de ekonomiska svårigheterna har olika effekt på män och kvinnor. Gruppen lämnade en delrapport i maj (Félagsmálaráðuneytið 2009d). Det som återstår är ett arbete som syftar till att definiera projekt och informationsbehov. Finansministern beslöt i mars 2009 att tillsätta en arbetsgrupp för ett projekt om könsperspektiv på budgeten (gender budgeting) (Félagsmálaráðuneytið 2009e). Den ska inom ett år presentera ett utlåtande och förslag till åtgärder för att inleda spelregler för en könskonsekvensbedömning av budgeten. Planen är i enlighet med OECD-ländernas beslut om att införa jämställdhetsintegrering av budgetprocessen före år 2015.

En av orsakerna till den isländska ekonomins krasch är den informella intresseförbindelse som rådde mellan politiker och ledare för näringslivet och finanssystemet, vilket nämnts ovan. Kontrollen av bankernas och finansföretagens verksamhet var bristfällig och politiker försvarade investeringar och att de expanderade utomlands. Provval hos de styrande partierna utgör en av de viktigaste exponeringarna av den nära förbindelse som rådde mellan politiker och näringslivets ledare, vilka prioriterade finanslivets intressen på nationens bekostnad. Under sådana omständigheter kan man räkna ut att en garanterad plats i Alltinget kostar kandidater höga belopp, vilket troligen oftast är lättare för män än för kvinnor att uppbringa, bl.a. på grund av männen har starkare förbindelser med företagsägarna, som oftast är män. Bristande genomskinlighet från myndigheter och förvaltningssystemet gjorde det dessutom svårare för massmedier och allmänhet att hålla sig informerad om vad som i realiteten skedde.

Det är för tidigt att uttala sig om vilken effekt kraschen i längden kommer att få på jämställdheten mellan könen. Man kan dock förvänta sig växande arbetslöshet och fattigdom bland kvinnor och nedskärningar i den offentliga sektorn och inom välfärdsservicen. Det är viktigt att kvinnor deltar i återuppbyggnaden av ekonomin och att båda könens andel i landets styrning garanteras.

Referenser

Alþingistíðindi (1970–1971). ”Þingsályktunartillaga um rannsókn á jafnrétti þegnanna í íslenzku þjóðfélagi” (Alltingsförslag till lag om undersökning av medborgarnas jämställdhet). A-hluti 1, s. 433.

Alþingistíðindi (1993–1994). ”Tillaga til þingsályktunar um fjárframlög til stjórnmálaflokka” (Förslag till lag om ekonomiska bidrag till politiska partier). A-hluti 2, s. 1108–1109.

Alþingistíðindi (1995). ”Frumvarp til laga um starfsemi og fjárreiður stjórnmálasamtaka” (Förslag till lag om politiska organisationers verksamhet och finanser). A-hluti, s. 27–39.

Bergqvist, Christina, m.fl. (1999). *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden.* Oslo: Universitetsforlaget.

Capacent. (2009). *Spilling á Íslandi?* (Korruption på Island?) URL: http://www.gallup.is/?PageID=762&NewsID=1177 [Läst 8.6.2009]

CEDAW. (1993). ”Treaty for the Rights of Women”. URL: http://www.womenstreaty.org/facts_home.htm#top [Läst 17.8.2009]

Einarsdóttir, Þorgerður & Þorgeirsdóttir Sigríður. (2009). ”Kynjamyndir frjálshyggjunnar” (Liberalismens könssyn). I: Fréttablaðið, 09.02.2009, s. 11.

Einarsdóttir, Þorgerður. (2006). ”Kynjakerfið. Úrelding í augsýn eða viðvarandi kynjahalli?” (Genussystemet. På väg att bli omodernt eller fortsatt könsdiskriminering?). I: *Rannsóknir í félagsvísindum VII*. Úlfar Hauksson (ritstj.). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Félagsmálaráðuneytið. (2009a). ”Ráðherra íhugar lagasetningu um kynjakvóta” (Minister tänker lagbinda könskvotering). URL: http://www.felagsmalaraduneyti.is/frettir/frettatilkynningar/nr/4171 [Läst 11.8. 2009]

Félags- og tryggingamálaráðuneytið. (2009b). ”Ný rannsókn á launamun kynjanna” (Ny forskning kring lönegapet mellan könen) URL: http://www.felagsmalaraduneyti.is/frettir/frettatilkynningar/nr/4115 [Läst 11.8.2009]

Félags- og tryggingamálaráðuneytið. (2009c). *Skýrsla félagsmálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála. Jafnrétti kynjanna í tölum* (Socialministerns rapport om situtionen för och utvecklingen av jämställdhetsfrågor. Jämställhet mellan könen i statistik). Reykjavík: Félags- og tryggingamálaráðuneytið.

Félags- og tryggingamálaráðuneytið. (2009d). ”Áfangaskýrsla jafnréttisvaktarinnar” (Delrapport från Jämställdhetsvakten). URL: http://www.felagsmalaraduneyti.is/frettir/frettatilkynningar/nr/4357

Félags- og tryggingamálaráðuneytið. (2009e). ”Nýir tímar í jafnréttismálum” (Nya tider för jämställdhetsfrågor). URL: http://www.felagsmalaraduneyti.is/frettir/frettatilkynningar/nr/4302

Félagsmálaráðuneytið. (2003). *Skýrsla nefndar um aukinn hlut kvenna í stjórnmálum* (Rapport från nämnden om kvinnors ökade andel i politiken). URL: http://www.felagsmalaraduneyti.is/media/Nefnd_um_aukinn_hlut/Skyrsla.pdf [Läst 17.8. 2009]

Flóvenz, Brynhildur G. (2007). ”Jafnréttislög í þrjátíu ár” (Jämställdhetslagen i 30 år). I: *Úlfljótur.* Háskóli Íslands. 1.tbl. 60. árg, s. 5 – 25.

Foreldraorlof. *Lög um fæðingar- og foreldraorlof* frá 22 maí 2000 nr. 95 (Lag om föräldraförsäkring).

Forsætisráðuneytið. (2004). *Efnahagsleg völd kvenna. Skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna* (Kvinnors ekonomiska makt. Rapport från nämnden om kvinnors ekonomiska makt). URL: http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Efnhasleg_vold_kvenna/EVKskyrsla.pdf [Läst 19.8.2009]

Fréttablaðið, 8.4.2009, s. 6: „Þrjátíu milljóna styrkur FL” Trettion miljoners bidrag från FL.

Fréttablaðið, 9.4.2009, s. 6: ”Geir axlar ábyrgð á tugmilljóna styrkjum” (Geir tar ansvaret för bidrag på tiotals miljoner).

Gíslason, Ingólfur V. (2007). *Fæðingar- og foreldraorlof á Íslandi. Þróun eftir lagasetninguna árið 2000* (Föräldraledighet på Island. Utvecklingen efter lagstiftningen i 2000). Akureyri: Jafnréttisstofa og félagsmálaráðuneytið.

Haavio-Mannila, Elina m.fl. (1983). *Det uferdige demokratiet. Kvinner i nordisk politikk*. Oslo: Nordisk Ministerråd.

Hagtíðindi 2005:1. ”Konur og karlar 1975–2005” (Kvinnor och män i Island 1975–2005). Reykjavík: Hagstofa Íslands.

Jafnrétti kynjanna. Equality of Men and Women in Iceland (Jämställdhet mellan könen). Reykjavík: Námsbraut í þjóðfélagsfræðum og Örn & Örlygur.
Jafnréttiskennitalan (2008). Lokaskýrsla framkvæmd verkefnisins og niðurstöður. Rannsóknasetur vinnuréttar við Háskólann á Bifröst. Háskólinn á Bifröst.
Jafnréttislög. Lög um jafnrétti kvenna og karla frá 31 maí 1976 nr. 78
Jafnréttislög. Lög um jafnlaunaráð frá 11 apríl 1973 nr. 37
Jafnréttislög. Lög um jafnrétti kvenna og karla frá 19 júní 1985 nr. 65
Jafnréttislög. Lög um jafnrétti kvenna og karla frá 27 mars 1991 nr. 28
Jafnréttislög. Lög um jafnrétti kvenna og karla frá 22 maí 2000 nr. 96
Jafnréttislög. Lög um jafnrétti kvenna og karla frá 26 febrúar 2008 nr. 10.
Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands (2000). „21. Fundur jafnréttisnefndar Háskóla Íslands„ (Möte i Islands universitets jämställdhetsnämnd). URL: http://www.lme.is/page/21fundurjafn
Kristinsson, Gunnar Helgi. (2005). ”Pólitískar stöðuveitingar á Íslandi” (Politiska utnämningar på Island). I: *Stjórnmál og stjórnsýsla*, 2. árg., s. 5–29.
Kristinsson, Gunnar Helgi. (1996). ”Parties, States and Patronage”. I: *West European Politics*, vol. 19, nr. 3, s. 433–457.
Kristjánsson, Svanur. (2002). ”Iceland: From Party Rule to Pluralist Political Society”. I: *Party Sovereignty and Citizen Control*. Hanne Marthe Narud, Mogens N. Pedersen and Henry Valen (eds.). Odense: University Press of Southern Denmark.
Kristjánsson, Svanur & Styrkársdóttir, Auður (2001). *Konur, flokkar og framboð*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
Kristjánsson, Svanur. (1994). *Frá flokksræði til persónustjórnmála. Fjórflokkarnir 1959 – 1991* (Från partikontroll till personpolitik. De fyra partier 1959 – 1991). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
Lane, Ruth (1997). *Political Science in Theory and Practice: The Politics' Model*. N.Y. & London: M.E. Sharpe.
Mitchell, Keith Nathan. (2009). ”Is Early Money Like Yeast? Testing the Gender Gap in State Legislative Campaign Financing.” *Paper presented at the annual meeting of the Southern Political Science Association, Hotel Intercontinental, New Orleans, LA*, Jan 07, 2009. URL: http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/2/8/2/4/5/p282450_index.html [Läst 11 augusti 2009]
Morgunblaðið, 9.4.2009, s. 4: ”Brutu gróflega gegn gildum flokksins” (Bröt kraftigt mot partiets värdegrund).
Morgunblaðið, 8.4.2009, s. 6: ”Þrjátíu milljónir frá FL Group” (Trettio miljoner från FL-Group).
Morgunblaðið, 23.4.2009, s. 1 och 14: ”Vill breytingar á lögum um fjármál flokka” (Vill ha förändringar i lag om partiers finanser).
Morgunblaðið, 10.3.2006, s. 15: ”Halda áfram að fjárfesta í Danmörku” (Fortsätter att investera i Danmark).
Morgunblaðið, 11.6.2005, s. 16: ”Konur í stjórnum enn of fáar” (Fortfarande för få kvinnor i styrelser).
Morgunblaðið, 8.4.2004, s. 6: ”Málið kallar ekki á sérstaka endurskoðun” (Frågan behöver inte någon speciell revision).
Morgunblaðið, 27.3.2004, s. 44: ”Jafnréttislögin og LA-málið” (Jämställdhetslagen och LA-laget).
Morgunblaðið, 7.4. 2004, s. 4: ”Jafnréttislögin barn síns tíma” (Jämställdhetslagen ett barn av sin tid).
Morgunblaðið, 9.3.2004, s. 6: ”80 % feðra hafa tekið fæðingarorlof” (80 % av papporna har tagit ut pappaledighet).
Morgunblaðið, 30.7.2003, s. 12: ”Allir vildu Orlofið kveðið hafa...” (Alla ville ha kommit på den idéen själva...).
Morgunblaðið, 11.6.2000: ”Skora á ráðherra að hætta við flutning jafnréttisráðs” (Uppmanar ministern att stoppa utlokaliseringen av Jämställhetsrådet). URL: http://www.mbl.is/mm/gagnasafn/grein.html?grein_id=540646
Mósesdóttir, Lilja & Erlingsdóttir, Rósa G. (2005). ”Spreading the Word Across Europe. Gender Mainstreaming as a Political and Policy Project”. I: *International Feminist Journal of Politics*, 7:4: 513 – 531.
Mósesdóttir Lilja, Dofradóttir Andrea G., Einarsdóttir Þorgerður, Blöndal Kristjana Stella, Þórðarson, Einar Mar & Ásgeirsdóttir, Sigurbjörg. (2006). *Evaluating equal pay in the Nordic countries: final report of the project På sporet av likelön. Evaluating equal pay. – Mælistikur á launajafnrétti*. Reykjavík: [s.n.].
Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita. (red.) (2009). *Kön och makt i Norden. Del I*

Landsrapporter. TemaNord 2009:569. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet

Phillips, Anne (1995). *The Politics of Presence*. Clarendon Press; Oxford & New York.

Ríkisútvarpið, 10.8.2009. ”Viðtal við Þorvald Gylfason” (Intervju med Þorvaldur Gylfason).

Sibert, Anne. (2009). ”Undersized: Could Greenland be the new Iceland? Should it be?” I: *Vox* 10 August 2009. URL http://www.voxeu.org/index.php?q=node/3857 [Läst 11 august 2009]

Skúladóttir. (2004). ”Aldrei skoðanalaus” (Har alltid åsikter). I: *Mannlíf*, 1. tbl., 21. árg. 2004: 58–65.

Styrkársdóttir, Auður (1998). *From Feminism to Class Politics*. Umeå: Umeå University.

Þorkelsdóttir, Elsa. (2005). ”Völd kvenna má tryggja með lögum” (Kvinnors makt kan garanteras med lag). I: Vera. 1 tbl: 50–52.

4. Kjønnskvotering i næringslivets styrer

Mari Teigen

4.1 Innledning

I internasjonal sammenheng framstår likestilling ofte som en verdi med en særlig sterk forankring i de nordiske landenes kulturelle egenart og velferdsstatlig regime (Melby, Ravn & Wetterberg 2008). Likestillingsutviklingen i de nordiske landene gjennom de siste tiårene, med kvinners sterke politiske deltakelse og tilstedeværelse i politisk beslutningstaking, samt høy sysselsetting, har fungert som sentrale markeringspunkter for det nordiske likestillingsprosjektet. Det har dermed framstått som noe av et paradoks at Norden ikke også befinner seg i tet når det gjelder likestilling i den økonomiske sfære. Innenfor ledelse og eierskap av privat næringsvirksomhet har mannsdominansen vedvarende vært overveldende i alle de nordiske landene (se landsrapporterna i Kön och makt i Norden. Del I, samt Skjeie & Teigen 2003, Göransson 2006, Christiansen & Togeby 2007, Teigen & Wängnerud 2009). Mangelen på likestilling i forvaltning av den økonomiske makten har gjennom de siste tiårene fått økende oppmerksomhet i alle de nordiske landene. Etablerte grensedragninger mellom politikk og økonomi, hensynet til næringslivets autonomi og prinsippet om privat styringsrett, har imidlertid satt mye av rammene for politisk debatt og handlingsvilje i forhold til hva slags tiltak som har vært foreslått og diskutert.

Som følge av den nye norske kvoteringsloven som stiller krav om minst 40 % av hvert kjønn i styrene for bl.a. de store børsnoterte selskapene, er dette skjema for grensene mellom politikk og økonomi nå kraftig utfordret. Loven som ble vedtatt av Stortinget i 2003, slår fast at den norske selskapslovgivningen regulerer kjønnssammensetningen i styrene til norske allmennaksjeselskaper (ASA), statsselskaper og interkommunale selskap. Den innebærer dermed at det skal være kjønnsbalanse i styrene for svært mange av de bedriftene som i dag utgjør de mest sentrale aktørene i norsk næringsliv. Loven utgjør uten tvil et svært drastisk grep for å fremme likestilling i næringslivet, og framstår på mange måter som et brudd i forhold til en likestillingspolitisk tradisjon for ikke-innblanding

i næringslivets anliggender.[1] Samtidig kan kvoteringsloven sies å føye seg inn i en nærmest særnorsk tradisjon for bruk av kvotering som virkemiddel for å fremme likestilling innenfor ulike områder av norsk samfunnsliv (Teigen 2003).

Kvoteringsloven ble vedtatt etter en langvarig politisk prosess, med mye politisk tautrekking, intense offentlige debatter og høy medieprofil. Det er samtidig grunn til å merke seg at vedtaket ble gjort av et bredt flertall på Stortinget, bestående av samtlige politiske partier med unntak av Fremskrittspartiet. En analyse av den offentlige debatten over en tiårsperiode i to norske riksaviser med tydelig næringslivsprofil, Aftenposten og Dagens Næringsliv, viser at den særlig var preget av to motpoler, av motstandere og tilhengere (Cvijanovic 2009). Motstanderne var i hovedsak representert ved næringslivsledere og representanter for arbeidsgiverorganisasjonene, mens tilhengerne var representert ved politikere, ofte sentralt plassert i regjeringen. Politikerne på tilhengersiden representerer et bredt spekter av de politiske partiene, det vil i hovedsak si fra Arbeiderpartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti (Cvijanovic 2009). Rettferdighetsproblematikk har vært et hovedanliggende for både motstandere og tilhengere. Mens motstanderne legger vekt på rettferdighet i betydningen eiernes private styringsrett og autonomi, legger tilhengerne vekt på rettferdighet i betydningen omfordeling av goder og at særbehandling er et nødvendig tiltak for å oppnå likestilling. Også nytteargumenter har hele tiden stått sentralt i debatten. Tilhengerne av kvotering hevder at likestilling lønner seg, og at en jevnere kjønnsrepresentasjon vil gi en bedre utnyttelse av talentpotensialet i befolkningen. Motstanderne på sin side frykter at krav om kjønnsbalanse vil gå utover lønnsomheten, fordi det vil være vanskelig å finne nok kvalifiserte kvinnelige kandidater til styreverv.

Kvoteringsloven utfordrer hva vi kan omtale som nærmest allment anerkjente grenser for likestillingspolitikk. Dette, samt de store endringene som har kommet som en følge av loven, har bidratt til at den har fått stor oppmerksomhet også utover Norges grenser. Det ser slik ut til at den har bidratt til å løfte fram og også å revitalisere offentlig debatt om likestilling i næringslivet, i svært mange land. Spørsmål om det skulle fremmes forslag om en lignende lovgivning har vært oppe til debatt på ulike nivåer i EU-systemet, i en rekke europeiske nasjonalforsamlinger og i andre politiske fora, i de nordiske landene,[2] i Spania, Tyskland, Frankri-

[1] I forbindelse med revisjonen av likestillingsloven i 2002 ble riktignok aktivitetspliktens virkeområde (jf § 1a) utvidet fra å være avgrenset til offentlig virksomhet, til også å gjelde arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner, som fra dette har vært pålagt å arbeide "aktivt, målrettet og planmessig" for å oppnå likestilling, samt i årsberetningen å redegjøre for likestillingssituasjonen i egen virksomhet. Næringslivets aktivitetsplikt er med andre ord relativt ny og innført nærmest parallelt med kvoteringsloven for ASA-styrene.

[2] Mona Sahlin, partileder for de svenske Socialdemokraterna, gikk f.eks. inn for en parallell lovgivning i sin sommertale i Nacka, 15.8.2009: "Vi kan inte tveka. Reglerna i aktiebolagslagen måste ändras så att minst 40 procent av vartdera könet är representerat i de större bolagens styrelser. Det här har Norge gjort. Kan Norge så kan vi. Det är dags för det nu."

ke, Østerrike og Sveits. I Frankrike er et forslag på trappene om lignende lovgivning i fransk næringsliv.[3]

Det at kvoteringsloven ikke ganske enkelt avfeies som nok en særnorsk likestillingspolitisk oppfinnelse, med liten relevans og realisme utenfor Norges grenser, er både overraskende og interessant. Dermed blir det ikke mindre viktig å forstå bakgrunnen for at denne loven i det hele tatt så dagens lys. Samtidig løfter også loven fram en annen og bredere debatt om grensedragningene mellom politikk og økonomi. Et viktig spørsmål er om loven kan leses som et uttrykk for at disse grenseflatene er i bevegelse.

I artikkeln "Kjønn og makt i norsk næringsliv"[4] skrevet av Vibeke Heidenreich, finnes utfyllende informasjon og dokumentasjon av en rekke sentrale forhold ved kjønnslikestillingssituasjonen i norsk næringsliv generelt, og ved styrekvoteringen spesielt.

I dette kapittelet vil jeg behandle noen sentrale aspekter ved den norske loven om styrekvotering, samt diskutere hvilke forhold som kan danne bakgrunn for at en så vidt radikal lov ble vedtatt. En opplagt, men likevel viktig, bakgrunn for loven er den sterke tradisjonen innenfor norsk likestillingspolitikk for en aktiv bruk av kvotering som virkemiddel for å fremme likestilling. Dette kapittelet vil derfor starte med en beskrivelse av den norske kvoteringstradisjonen, og også å ta med noen sideblikk til situasjonen i de andre nordiske landene. Deretter vil ulike aspekter ved den nye loven som regulerer kjønnssammensetningen av styrene i sentrale deler av norsk næringsliv, bli presentert. Til sist vil jeg diskutere noen forhold som i sum kan bidra til å forklare hvorfor forslaget om kvotering i det hele tatt ble lansert og faktisk vedtatt som et verktøy for å sikre kjønnsbalanse i norske styrerom. Det handler da om kvinner til ledelsesdebatten som også bidro til å sette søkelys på mannsdominansen i styrene, det handler om mulig ikke-tilsiktede konsekvenser av avreguleringsbølgen innenfor offentlig virksomhet, og det handler om legitimiteten av statlig inngripen på et felt hvor statens eierskap er omfattende.

4.2 Omfang av kjønnskvotering i Norge

Når det gjelder den faktiske etableringen av ulike ordninger for kvotering og positiv særbehandling har Norge både internasjonalt og i forhold til de andre nordiske landene stått i en særstilling. For det første ved at kvoteringsordninger i norsk likestillingspolitikk har vært et mye brukt virkemiddel for å fremme kjønnsbalanse innenfor ulike samfunnsområder. For det andre ved at kvotering og selve kvoteringsterminologien har vært møtt med større aksept. Dette kan illustreres ved at et bredere sett av ordninger enn

[3] Se http://www.toutpourlesfemmes.com/conseil/IMG/pdf/egalite-hommes-femmes.pdf

[4] Se Vibeke Heidenreichs artikkel "Kjønn og makt i norsk næringsliv" i Niskanen & Nyberg red. (2009) *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*.

de som strengt tatt innebærer direkte kvotering, så som ulike former positiv særbehandling, gjerne også har vært betegnet som kvotering, også av tilhengerne av slike ordninger.

I streng forstand vil kvotering si ordninger hvor det angis en fast kvote for hvor høy andel av det underrepresenterte kjønn som skal inneha bestemte posisjoner, og hvor det iverksettes virkemidler som sikrer at kvoten blir fylt. Men i praksis har kvoteringsterminologien vært brukt om et langt større felt av ordninger for positiv særbehandling. Skillet mellom «radikale» og «moderate» ordninger, illustrerer dette. Positiv særbehandling i moderat utforming finner vi først og fremst ved rekruttering til utdanning og arbeidsliv. Slik særbehandling innebærer i hovedsak ordninger som åpner for at søkere av det underrepresenterte kjønn gis fortrinnsrett ved like og tilnærmet like kvalifikasjoner. Radikal kvotering har gjerne vært forstått som ordninger der søkere av det underrepresenterte kjønn foretrekkes inntil kvoten er fylt, f.eks. med den forutsetning at de tilfredsstiller krav om minimumskvalifikasjoner. Dette er f.eks. gjeldende prinsipp ved utvelging til politiske verv, ved sammensetning av offentlige styrer, råd og utvalg og ved sammensetning av den valgte ledelsen i en rekke medlemsorganisasjoner, oftest formulert som et krav om 40 % representasjon av hvert kjønn (Teigen 2003).

I løpet av de siste 30 årene er det i Norge utviklet et omfattende system av kvoteringsordninger (se også Teigen 2006). De ordningene som finnes i dag kan sorteres i tre hovedtyper: fortrinnsrettsordninger, opprykksordninger og minimumsrepresentasjon.

Fortrinnsrett: Ved rekruttering (ansettelser og forfremmelser) i stat og kommune, samt i enkelte private virksomheter, og ved opptak til en del utdanninger med skjev kjønnsfordeling, er tiltak for positiv særbehandling utformet som fortrinnsrettsordninger. Når det gjelder rekruttering er ordningene gjerne regulert gjennom avtaleverket. De er da formulert enten som en regel om at søkere av det underrepresenterte kjønn skal foretrekkes ved tilnærmet like kvalifikasjoner eller når to søkere står kvalifikasjonsmessig likt. Ved opptak til en rekke utdanninger med sterk dominans av det ene kjønn gjelder en regel om fortrinnsrett for søkere av det underrepresenterte kjønn ved poenglikhet. Disse ordningene kjennetegnes ved at preferansen for søkere av det underrepresenterte kjønn aktiviseres i de situasjoner hvor to likt kvalifiserte kandidater konkurrerer om den samme posisjonen. Fortrinnsrettsordninger i en slik utforming må betegnes som en forsiktig form for positiv særbehandling, som er direkte tilpasset et prinsipp om likebehandling. Det vil si at ved tilfeller av at to kandidater faktisk er likt kvalifisert, eller det eksisterer tvil om hvilken av de best kvalifiserte søkerne som bør foretrekkes, skal tvilen gå i favør av søkere av det underrepresenterte kjønn. Som hovedregel vil det si i favør av kvinnelig søker.[5]

[5] Likestillingslovens § 3 har imidlertid siden 1995 åpnet for en begrenset adgang til positiv særbehandling av menn i forbindelse med undervisning av og omsorg for barn. Ifølge "Forskrift om særbe-

*Opprykksordninger***:** En annen hovedform for positiv særbehandling innebærer at søkere av det underrepresenterte kjønn forbedrer sine tildelingssjanser ved at de direkte forflyttes oppover i en ellers gitt rangering. Slike ordninger finner vi fortrinnsvis ved utdanningsopptak til høgskoler og universitet. Ordningene finnes i to former, som *tilleggspoeng* til søkere av det underrepresenterte kjønn eller som *øremerking* av studieplasser eller stillinger for søkere av det underrepresenterte kjønn. Innenfor det norske utdanningssystemet finnes det ordninger med tilleggspoeng først og fremst til fordel for kvinner, særlig ved opptak til enkelte ingeniørfaglige utdanninger, hvor kvinnelige søkere gis to tilleggspoeng. Ved veterinærstudiet har det vært gitt tilleggspoeng til mannlige søkere. Øremerking av stillinger og studieplasser har de siste årene vært prøvd ut som "strakstiltak" for å få fram kvinner på sterkt mannsdominerte områder innenfor høyere utdanning. Ved opptak til studiene for datateknikk og kommunikasjonsteknologi ved NTNU finnes det en egen kvote for kvinnelige søkere, hvor et begrenset antall studieplasser er forbeholdt kvinnelige søkere som tilfredsstiller minst 90 % av gjeldende opptakskrav. En tidligere ordning med øremerking av professorater og post doc.-stillinger ble avviklet som følge av EFTA-domstolen vedtak i 2003, som konkluderte at gjeldende praksis med øremerking av stillinger er i strid med Norges EØS-rettslige forpliktelser.

*Minimumsrepresentasjon***:** Regler om minimumsrepresentasjon skiller seg fra ordningene skissert over ved at det stilles direkte krav om kjønnssammensetningen i form av kvoter; f.eks. 50-50, 40-60, 30-70 eller andre fordelingsprosenter. I norsk politikk har fem av de syv partiene som er representert på Stortinget ordninger for kandidatkvoter og/eller partiinterne kvoter som regulerer kjønnssammensetningen. I Høyre og Fremskrittspartiet finnes det ingen form for kjønnskvotering. Venstre som var det første partiet, som i 1974 innførte kjønnskvotering, gjelder ordningen kun for interne styringsorganer. Den eneste formen for lovregulert kvotering var lenge regulert gjennom likestillingsloven og gjaldt for kjønnssammensetningen i det offentlige utvalgssystemet. I likestillingslovens § 21 heter det: "Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer, råd, nemnder m.v. med fire medlemmer eller flere, skal hvert kjønn være representert med minst 40 % av medlemmene".[6] I 2003 vedtok Stortinget gjennom den selskapsrettslige lovgivningen[7] et parallelt krav om kjønnsrepresentasjon i styrene for allmennaksjeselskapene, samt ulike offentlig eide virksomhets-

---

handling av menn" (17. juli 1998) kan en mann "ved tilsetting i stilling der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for barn, og ved opptak til utdanning til slik stilling, […,] i samsvar med regler gitt i eller i medhold av forskriften her, velges fremfor en kvinne når den mannlige søkeren vurderes å være like godt eller tilnærmet like godt kvalifisert som den kvinnelige søker (moderat kvotering)" (§ 2). Muligheten for å foretrekke mannlige søkere til kvinnedominerte utdanninger og yrker er foreslått utvidet til et bredere felt av yrker og utdanninger (St. meld. nr. 8 (2008-2009)).

[6] I 1995 ble et parallelt regelsett vedtatt i kommuneloven §§ 36-38.

[7] Jf aksjeloven av 13. juni 1997 nr 44 § 20-6 og allmennaksjeloven av 13. juni 1997 nr 45 § 6-11a.

typer.[8] I neste avsnitt vil det bli redegjort mer utførlig for den nye kvoteringsloven, som omfatter styrene for sentrale deler av norsk næringsliv.

Tabell 1 Oversikt over gjeldende ordninger for kvotering og positiv særbehandling

Samfunnsområder	Ordning/prosedyre	Type regulering
Arbeidsliv Utdanning	Fortrinnsrett - Ved like/tilnærmet like kvalifikasjoner	Pålagt gjennom hovedavtalen Statlige/fylkeskommunale/ kommunale vedtak
Utdanning	Opprykk - Tilleggspoeng - Reservering av plasser	Statlige/fylkeskommunale/ kommunale vedtak
Partipolitikk Off. styrer, råd, utvalg Selskapsstyrene	Minimumsrepresentasjon - Minimum 40 % av hvert kjønn	Frivillig (5 av 7 partier) Lovpålagt (§ 21 Likestillingsloven) Lovpålagt (selskapslovgivningen)

4.2.1 Nordisk sammenligning

I alle de nordiske landene åpner likestillingslovginingen for ordninger for positiv særbehandling. Det er imidlertid noe variasjon når det gjelder på hvilke måter. Den norske og svenske lovgivningen åpner i størst grad for slike ordninger, noe svakere i Finland og Island, mens den danske lovgivningen peker seg ut som den mest restriktive (Borchorst 1999: 180). Så vidt vi kjenner til finnes det ingen oversikt over hvordan omfang og bruk av positiv særbehandling og kvotering varierer mellom de nordiske landene.

Innenfor nordisk politikk vet vi imidlertid at det er viktige forskjeller i omfanget av kvoteringsordninger. I Norge finnes det som nevnt kvoteringsordninger i de fleste partiene, med unntak av Høyre og Fremskrittspartiet. I Sverige finnes ordninger for kandidatkvoter blant partiene på venstresiden, Socialdemokraterne, Vänsterpartiet og Miljöpartiet (Wängnerud 2001, Freidenvall 2006). Partikvotering ble også etablert i Danmark på 1980–tallet, men ble så avviklet på 1990–tallet. På Island har et av partiene i Alþing i dag kandidatkvotering.[9] Finland har ikke kandidatkvotering til nasjonalforsamlingen (Christensen 1999). Kjønnssammensetningen av representantene i nasjonalforsamlingen er ikke regulert gjennom lovgivning i noen av de nordiske landene. Det er også verdt å merke seg at kjønnsrepresentasjonen i parlamentet ikke direkte varierer med omfanget av kvoteringsordninger. Kvinneandelen i parlamentet er f.eks. den samme i Norge og Danmark, til tross for at de fleste partiene i Norge har kvotering, mens ingen av de danske partiene i dag har kvotering (Dahlerup & Freidenvall 2008:35).

Internasjonalt har det de senere år vært en nærmest eksplosjonsartet vekst i ulike former for kjønnskvotering i politikken. Ulike kvoterings-

[8] Dvs. alle offentlig eide foretak, statsaksjeselskap, statsallmennaksjeselskap, statsforetak, enkelte særlovsselskaper, interkommunale selskaper samt stiftelser i den grad det offentlige oppnevner medlemmer til styret.

[9] Se Auður Styrkársdóttirs artikkel ”Kön och makt i isländsk politik” i Niskanen & Nyberg red. (2009) Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter.

ordninger bidrar i dag til å regulere kjønnssammensetningen i nasjonalforsamlingene i nærmere halvparten av landene i verden (Dahlerup & Freidenvall 2008: 33).

Den korporative kanal, det vil her si offentlige styrer, råd og utvalg, utgjør en annen sentral kanal for politisk innflytelse, som har vært viet relativt stor oppmerksomhet som et felt for likestilling og kvoteringsordninger (se Solhøy 1999). I Norge ble krav om kjønnsrepresentasjon innlemmet i likestillingsloven i 1981, og etablert som en regel om minst 40 % av hvert kjønn fra 1988. I Finland og Danmark finnes det tilsvarende lovregulering av krav om kjønnsbalanse i det offentlige styrer, råd og utvalgssystemet.[10]

I Sverige finnes det ingen lov om kjønnsrepresentasjon i offentlige styrer, råd og utvalg, men en regjeringsbeslutning. På Island er kjønnssammensetningen av offentlige styrer, råd og utvalg ikke lovregulert.

4.3 Kjønnskvotering i næringslivets styrer

I 2003 vedtok Stortinget at styrene i allmennaksjeselskapene, samt de offentlig eide selskapene, skulle være representert med minst 40 % av hvert kjønn.[11] Loven ble fremmet av regjeringen Bondevik II, som var en borgerlig koalisjonsregjering bestående av Kristelig Folkeparti, Høyre og Venstre. For offentlig eide foretak ble reglene om kjønnsrepresentasjon iverksatt fra januar 2004. For disse selskapene var da allerede målet om minst 40 % av hvert kjønn oppnådd. For allmennaksjeselskapene ville 40 %-kravet innebære en langt større omstilling, i tillegg til at forslaget her også var langt mer kontroversiell. En noe mer omstendelig prosess ble derfor valgt. Loven ble først vedtatt med forbehold om at dersom kjønnssammensetningen i styrene nådde kravet om minst 40 % av hvert kjønn i løpet av sommeren 2005, ville ikke loven bli iverksatt. Da denne tidsfristen løp ut var målsettingen om minst 40 % av hvert kjønn langt fra oppnådd. Den nye rød-grønne koalisjonsregjeringen, ledet av Jens Stoltenberg, besluttet derfor i statsråd desember 2005 at loven om kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskapenes styrer skulle tre i kraft januar 2006. Den fikk da umiddelbar virkning for nyetablerte selskaper fra januar 2006. For allerede etablerte allmennaksjeselskaper ble det gitt en overgangsperiode på to år, altså med full ikrafttredelse fra januar 2008.

Det tok med andre ord nærmere seks år fra loven ble vedtatt til den var fullt virksom. Om vi tar med den politiske prosessen og de lovforarbeidende rundene som var i forkant av Stortingets beslutning, tok det i virkeligheten nærmere ti år fra saken første gang ble fremmet av en regjering til den

[10] I Danmark ble lovgivningen noe innskjerpet våren 2009 (se http://www.folketinget.dk/doc.aspx?/samling/20081/MENU/00000002.htm).

[11] For kommunalt kontrollerte selskap, som ikke er dekket gjennom selskapslovgivningen for øvrig, ble reglene om kjønnsrepresentasjon i styrene vedtatt i 2008 (Ot. prp. nr. 57 (2008-2009). En parallell lovgivning med krav om minst 40 % av hvert kjønn er også vedtatt for styrene av samvirkebedriftene (Ot.prp. nr. 21 (2006-2007)).

trådte helt i kraft. Det at den politiske beslutningsprosessen dro såpass ut i tid avspeiler ikke minst kontroversene som utspilte seg om en slik kvoteringsregel.

Forslaget om kjønnskvotering til bedriftsstyrer ble første gang framsatt av en borgerlig koalisjonsregjering i 1999, i forbindelse med en større revisjon av likestillingsloven. Det forslaget som ble lagt fram, foreslo at minst 25 % av hvert kjønn skulle være representert i alle norske bedriftsstyrer. En slik lovgivning var da tenkt som en revisjon og utvidelse av likestillingslovens § 21s krav om at det skal være minst 40 % av hvert kjønn i alle offentlig oppnevnte styrer, råd og utvalg (se Teigen 2002, McClimans & Langvasbråten 2009). Blant annet fordi det var behov for å utrede de juridiske aspektene knyttet til loven, ble forslaget tatt ut av revisjonen av likestillingsloven, under den kortvarige regjeringen Stoltenberg I (2000–2001). Etter en nærmere juridisk vurdering, ble det fremmet forslag om at en slik lov hørte inn under selskapslovgivningen. I tillegg ble kvotemålsettingen utvidet fra 25 til 40 %, med en begrunnelse om at den burde harmonere med kravet til offentlige utvalg m.v. i likestillingslovens § 21. Deretter ble det fremmet for Stortinget av en ny borgerlig koalisjonsregjering (Bondevik II) i juni 2003 (Ot. prp. nr. 97 (2002–2003)).

4.3.1 Den personlig-politiske faktor

Det at den politiske prosessen som førte fram til vedtak og full iverksetting av loven om kvotering i styrene til offentlig eide selskap og allmennaksjeselskapene tok nærmere ti år, skyldtes ikke minst at lovforslaget var kontroversielt, også innad i partiene som fremmet det. Betydningen av den personlige faktor i de politiske prosesser som utspant seg var antagelig avgjørende. For det første for at lovforslaget i det hele tatt ble fremmet, og for det andre for at loven til slutt ble førte fram til endelig vedtak.

Den som startet den politiske prosessen var likestillingsminister Valgerd Svarstad Haugland, fra Kristelig Folkeparti. Hun sendte forslaget om kvotering av bedriftsstyrene ut på høring i 1999, i forbindelse med en større revisjon av likestillingsloven. Det at en sak, som innehar alle elementer av tradisjonell sosialdemokratisk politikk, både når det gjelder type tiltak, og når det gjelder ønske om å regulere det private næringsliv, ble fremmet av en minister fra Kristelig Folkeparti, bidro antagelig til å sette noen andre rammer for debatten, enn om forslaget var kommet fra en Arbeiderpartistatsråd. Da kvotering i bedriftsstyrer først ble lansert, var det som en løsning på mangelen av kvinner i lederposisjoner i næringslivet. Et tema med særlig høy aktualitet i den offentlige likestillingspolitiske debatten på 1990-tallet. Samtidig kan også forslaget om kvotering i bedriftsstyrene leses som et utspill for å gjenopprette likestillingsminister Hauglands og regjeringens tillit i forhold til målsettingen om å fremme likestilling. Denne tilliten var på denne tiden meget svak som en

følge av at Kristelig Folkepartis hjertesak kontantstøtten,[12] var meget omdiskutert og ble av mange oppfattet som et kraftig likestillingspolitisk tilbakeslag. Den sterke motstanden mot kontantstøtteordningen, særlig blant kvinner, i den offentlige debatten, skapte problemer for Hauglands legitimitet som likestillingsminister. Det sterke trykket som ble lagt inn for å få gjennom kvoteringsforslaget først av Haugland som likestillingsminister i Bondevik I regjeringen, og videre av likestillingsminister Laila Dåvøy i Bondevik II, kan altså forstås som uttrykk for et behov for å markere at norsk likestillingspolitikk og likestillingsutvikling i all hovedsak er noe det hersker enighet om.

I sakens siste oppløpsrunde var det imidlertid næringsministeren og Høyremannen Ansgar Gabrielsens rolle, som er blitt tillagt særlig vekt. I korthet gikk den ut på at Gabrielsen ga et intervju i Norges største avis VG (22.2.2002), like i forkant av regjeringens endelige behandling av saken. I VG uttalte Gabrielsen at han var "møkk lei mannsdominansen i næringslivet".[13] Dette utspillet var antagelig særlig viktig ved at det bidro til å binde opp mer skeptiske Høyrerepresentanter, både i regjeringen og på Stortinget, som nok vippet i retning av å markere motstand mot kvoteringsforslaget. En uttrykt motstand kunne i sin tur komme til å svekke grunnlaget for et bredt flertall i saken.

De uvanlige politiske konstellasjonene i denne saken bidro antagelig til å svekke motstanden til forslaget, bl.a. ved at det ikke uten videre kunne avskrives som nok et sosialdemokratisk reguleringsframstøt overfor næringslivet.

4.3.2 Lovens virkning på kjønnssammensetning i styrerommet

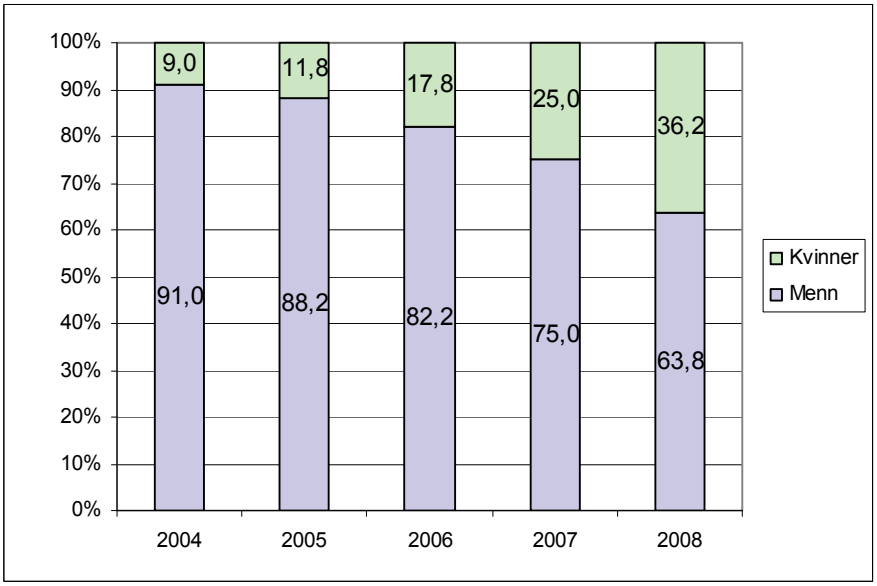
Kvoteringsloven har uten tvil ført til store endringer i styrene til allmennaksjeselskapene. Det er illustrerende for situasjonen på midten av 1990–tallet at det på den tiden ikke fantes statistikk som registrerte kjønn for styremedlemmene i bedriftsstyrene. Hovedinntrykket var likevel at det så godt som ikke fantes kvinner i næringslivets styrerom. Det skulle imidlertid ikke mye tellearbeid til, før det ble klart at norske styrerom var nesten utelukkende forbeholdt menn. Et sted mellom 2–4 % kvinner viste tallene (ECON 2003). Etter hvert ble statistikken etablert, og tall fra 2002 viste en økning til 6 % kvinner i allmennaksjeselskapenes styrer, deretter til 9 % i 2004, 12 % 2005, 18 % i 2006, 25 % i 2007, og nesten i mål i 2008 da loven var fullt virksom, med 36 % kvinner i allmennaksjeselskapenes styrer. Til tross for at et gjennomsnitt på 36 % kvinner i ASA-styrene ligger noe under kravet om minst 40 % av hvert kjønn tyder foreliggende tall på at de styrene som må ha minst 40 % av hvert kjønn har nådd denne målsettingen. Gjennomsnittet trekkes noe ned av at loven ikke krever

[12] Kontantstøtte er en kontantytelse som gis til foreldre til barn mellom ett år og tre år som ikke eller bare delvis benytter barnehage med statlig driftstilskudd. Ordningen har vært og er sterkt debatert.

[13] http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=3024189

minst 40 % av hvert kjønn blant representantene valgt av de ansatte i virksomheter med mindre enn 20 % av det ene kjønn blant de ansatte. Kravene til representasjon i de minste styrene bidrar også til å trekke gjennomsnittet noe ned (se faktaboks 1).

Figur 2 Andel kvinner og menn i allmennaksjeselskapenes styrer 2004–2008



Kilde: Statistisk sentralbyrå

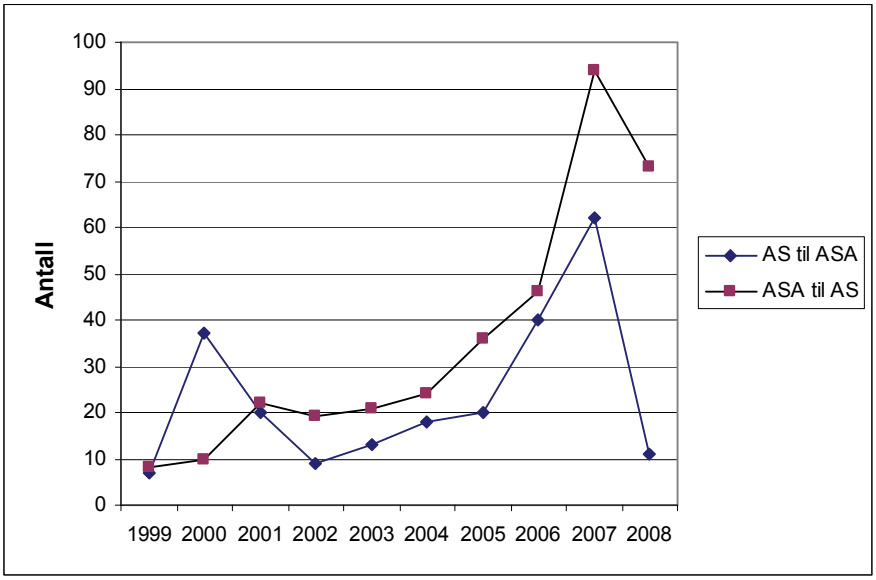
Til tross for de kraftige endringene i kjønnssammensetningen i allmennaksjeselskapenes styrer som har funnet sted i løpet av noen ganske få år, er fortsatt styreleder i 95 % av tilfellene en mann. Tilsvarende er manndominansen fortsatt overveldende i lederstillinger i norsk næringsliv. Blant de administrerende direktørene er mannsdominansens så og si total, mens kvinnene er marginalt bedre representert i den samlede konsernledelsen, med omkring 10 %.[14] Og selv om andelen kvinner i allmennaksjeselskapenes styrer har økt kraftig, er det stadig kun 17 % kvinner blant styrerepresentantene i aksjeselskapene, som altså ikke er underlagt kvoteringsloven.

Formelt er det ingen annen forskjell på et aksjeselskap og et allmennaksjeselskap enn registreringsformen. Det er imidlertid en forutsetning for at et selskap skal kunne børsnoteres at det er registrert som et allmennaksjeselskap. Det er likevel en tendens til at allmennaksjeselskapene i gjennomsnitt er større både med hensyn til antall ansatte og i forhold til omsetning. Allmennaksjeselskapene er gjennomgående preget av en større aksjonærspredning. For en del selskap kan den nye kvoteringsloven ha ført til en strategisk tilpasning i form av en beslutning om å registrere seg om fra allmennaksjeselskap til aksjeselskap. Slike tilpasninger har det uten tvil vært en del av. Toppunktet for omregistreringer var i 2007, da var det 94 selskaper som gikk fra å være allmennaksjeselskap til aksjesel-

[14] Se Vibeke Heidenreichs artikkel "Kjønn og makt i norsk næringsliv" i Niskanen & Nyberg red. (2009) *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*.

skap. Samtidig har det imidlertid også vært en sterk, om enn noe svakere, vekst i antallet selskap som har gått fra å være aksjeselskap til å registrere seg som allmennaksjeselskap. 2007 utgjorde også en topp for omregistreringer fra aksjeselskap til allmennaksjeselskap, dette gjaldt for 62 selskap. I tillegg er nye allmennaksjeselskap etablert i samme periode som lovgivningen er innført. I sum er det likevel en forsiktig nedgang i antallet selskaper som er omfattet av loven.

Figur 3 Omregistreringer av selskap 1999–2008, fra allmennaksjeselskap til aksjeselskap og fra aksjeselskap til allmennaksjeselskap



Kilde: Statistisk sentralbyrå

4.3 3 Håndheving

En hovedutfordring i forhold til loven om kjønnskvotering i selskapsstyrene gjaldt valg av sanksjoner. Resultatet av inngående vurderinger av hva som ville være både juridisk riktig og rimelig var at kontroll og håndheving av reglene om kjønnsrepresentasjon i styrer skulle håndheves gjennom det alminnelige systemet for håndhevingen av selskapsrettslige regler.[15] Dette vil skje gjennom Foretaksregisteret i henhold til den generelle lovlighetskontroll som skal utføres etter lov om registrering av foretak.[16] Helt konkret betyr det at et selskap som ikke oppfyller kravene som stilles når Foretaksregisteret foretar sin lovlighetskontroll i siste instans risikerer å bli tvangsoppløst. Kravet om tvangsoppløsning vil imidlertid ikke bli iverksatt før etter advarsler.[17] I tillegg er det åpnet for negative økonomiske sanksjoner, i form av tvangsmulkt. Det vil si at det er åpnet for at evt. tvangs-

[15] Jf Ot. prp. nr 97(2002-2003), s 50.
[16] Jf Foretaksregistreringsloven av 21. juni 1985 nr 78.
[17] Allmennaksjeloven, § 16 – 15, lov av 13. juni 1997.

oppløsning kan utsettes ved at det settes løpende tvangsmulkt inntil forholdet er opprettet.[18]

Etter at loven trådte i kraft har Foretaksregisteret foretatt noen henvendelser til virksomhetene med forespørsel om hvorfor kjønnsfordelingen i styret ikke tilfredsstiller kravet om 40 % av hvert kjønn. Ifølge de siste opplysningene har virksomhetene redegjort for forholdene i sin virksomhet, slik at det for tiden ikke er noen virksomheter som er i Foretaksregisterets søkelys i forhold til kravene om kjønnsrepresentasjon i styret. Dermed vet vi ikke i dag om det noensinne vil bli aktuelt, og hva som da i tilfellet skal til, for at myndighetene tar i bruk noen av de sanksjonene de har til rådighet for å sikre kjønnsrepresentasjon i styrene.

Faktaboks 1

Allmennaksjeloven

§ 6–11a. Krav om representasjon av begge kjønn i styret

(1) I styret i allmennaksjeselskap skal begge kjønn være representert på følgende måte:
Har styret to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
Har styret fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
Har styret seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.
Reglene i nr. 1 til 4 gjelder tilsvarende ved valg av varamedlemmer.

(2) Første ledd omfatter ikke styremedlemmer som skal velges blant de ansatte etter § 6–4 eller § 6–37 første ledd. Når det skal velges to eller flere styremedlemmer som nevnt i første punktum, skal begge kjønn være representert. Det samme gjelder for varamedlemmer. Annet og tredje punktum gjelder ikke dersom et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer.

Tilføyd ved lov 19 des 2003 nr. 120 (i kraft 1 jan 2006 iflg. res. 9 des 2005 nr. 1429, for allmennaksjeselskaper som er stiftet og registrert i Foretaksregisteret før 1 jan 2006, skal styret være sammensatt i samsvar med loven innen to år).

Faktaboks 2

Et allmennaksjeselskap vil si et aksjeselskap som er registrert som allmennaksjeselskap i Foretaksregisteret.
Allmennaksjeselskapene kjennetegnes ved bredde i eierstruktur, og at aksjene er åpne for kjøp og salg. For at et selskap skal kunne noteres på Oslo Børs må det være et allmennaksjeselskap, likevel er omlag halvparten av ASA-selskapene ikke børsnoterte.

4.4 Diskusjon – hvorfor kvotering i næringslivsstyrene?

Kvoteringslovens krav om minst 40 % av hvert kjønn i selskapsstyrene bryter med etablerte grenser for både likestillingspolitikk og statlig innblanding i næringslivets forhold og virkemåter. Avslutningsvis vil jeg derfor trekke fram noen hovedmomenter som antagelig er viktige for å forstå hvorfor ideen om kjønnskvotering i norske bedriftsstyrer ikke fort ble avskrevet som et overambisiøst likestillingspolitisk reguleringsframstøt, men i stedet ble en lov som i vesentlig grad har endret kjønnssammensetningen i styrene til sentrale aktører i norsk næringsliv. Dette er samtidig en lov som har bidratt til nye debatter i en rekke europeiske land, med krav om at det

[18] Jf Ot. prp. nr. 55 (2005-2006)

iverksettes lignende ordringer for å utjevne kjønnsskjevhetene i tilgang på makt og posisjoner i næringslivet.

De forhold som vil bli trukket fram i det følgende reflekterer i hovedsak ikke regjeringens egne argumenter og begrunnelser for en slik kvoteringsbestemmelse. Regjeringens argumentasjon har særlig kretset om to momenter: Det har handlet om demokrati og om lønnsomhet. Demokratibegrunnelsene har vært direkte knyttet til at likestilling som prinsipp vil fremme kvinners deltakelse, innflytelse og påvirkningsmuligheter. For det andre har det vært lagt vekt på at en jevnere kjønnsfordeling i styrerommene vil være både nyttig og lønnsomt. Argumentasjonen har vært at en bedre utnyttelse av det kvinnelige talentpotensialet i befolkningen, vil gi positive produktivitetseffekter (se Teigen 2002; 2003, Skjeie & Teigen 2003; 2005).

I det følgende er det imidlertid ikke argumenter og begrunnelser som vil stå i fokus, men hvilke faktorer og forhold som har virket til at en reform som på vesentlige punkter bryter med grensene for likestillingspolitikk og statlig inngripen til slutt ble vedtatt av et bredt politisk flertall på Stortinget. Det handler om en sterk offentlig oppmerksomhet om kvinner til ledelse, om likestillingskonsekvenser av prosessene for avreguleringen av offentlig virksomhet, og om et økende statlig eierskap innenfor sentrale deler av norsk næringsliv.

4.4.1 Kvinner til ledelse

Den offentlige debaten om kvinner til ledelse utgjør en første faktor som danner et viktig bakgrunnsteppe for at spørsmålet om kvotering til bedriftsstyrer kom på dagsorden. Antagelsen om at det eksisterer et glasstak, en usynlig barriere for kvinner, på toppen av organisasjonshierarkiene særlig i næringslivet var et hovedtema i mange av disse debattene (se f.eks. Baxter & Wright 2000). Den norske kvoteringsloven kan i dette lys ses som et direkte reguleringsframstøt for å knuse glasstaket. Det relative fravær av kvinner i lederposisjoner har antagelig framstått som særlig problematisk i de nordiske landene. Stillstand i likestillingsutviklingen på toppledernivå i næringslivet reiser spørsmål ved den likestillingspolitiske suksessen som har stått sentralt og markert en nordisk særart, bl.a. omtalt som en egen ”passion for equality” (Graubard 1986). Dette avviket mellom en felles nordisk utvikling mot høy kvinnerepresentasjon i politiske beslutningsfora, samtidig som både norsk og nordisk arbeidsliv har vært preget av en sterk kjønnssegregering, og en svak representasjon av kvinner i lederstillinger i arbeids- og næringsliv, har gått under betegnelsen ”det nordiske likestillingsparadokset” (Kvande 1999).

Til tross for at mangelen på kvinner i lederposisjoner kom på dagsorden, viste imidlertid statistikken kun marginale endringer over tid. På toppen i næringslivet i alle de nordiske landene befant det seg så godt som bare menn. Ved tusenårsskiftet viste parallelle makt- og lederskapsundersøkelser i alle de nordiske landene kun 5 % kvinner i næringslivets

toppsjikt (Teigen & Wängnerud 2009). Kvinner til ledelsesspørsmålet framsto dermed gjennom mange år som et stort problem, med akutt mangel på forslag til gode løsninger. Riktignok fantes det en rekke initiativ i form av lederkurs, selvtillitskurs, mentorordninger, osv. Tiltakene kunne være viktige i seg selv på bedriftsnivå og for enkeltkvinner som tok del i slike opplegg, men det var lite som tydet på at slike, ofte sporadiske initiativ, i vesentlig grad bidro til å endre de statistiske realiteter, av tildels ekstrem mannsdominans i næringslivets topposisjoner.

Et moment her var at det private næringsliv ikke direkte var underlagt bestemte likestillingspolitiske reguleringer og tiltak. Analyser fra den norske maktutredningens lederskapsundersøkelse viste at næringslivslederne i langt mindre grad enn ledere på andre felt i norsk samfunnsliv kunne rapportere om likestillingstiltak i egen organisasjon. Næringslivslederne pekte seg også ut i denne undersøkelsen som de som hadde de mest negative holdningene til likestillingstiltak og likestillingspolitikk (se Skjeie & Teigen 2003, kap 4, 5, 6 og 9). Samtidig fant det imidlertid sted en viktig parallell endring i forbindelse med revisjon av likestillingsloven i 2002, som utvidet formålsparagrafens (§ 1a) virkeområde. Likestillingslovens § 1a pålegg til offentlige myndigheter om å arbeide aktivt, planmessig og målrettet for likestilling, denne ble nå utvidet til også å gjelde arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner.

Den kraftige oppmerksomheten i den offentlige debatten, ikke minst i media, omkring disse spørsmålene, om mannsdominansen i næringslivet, om manglende vilje til handling og likestillingsmotstand, danner et viktig bakgrunnsteppe for at det på politisk hold ble grundig vurdert om og i tilfellet hvordan det kunne iverksettes effektive likestillingstiltak overfor næringslivet. Det at debatten kom til å kretse spesielt omkring bedriftsstyrene kan henge sammen med at dette spørsmålet ble ytterligere aktualisert fordi fristillingen av deler av offentlig virksomhet, førte til en innsnevring av likestillingslovens virkeområde.

4.4.2 Avregulering/fristilling av offentlig sektor

En annen faktor som antagelig også bidro til at kvoteringsspørsmålet kom under debatt knytter an til de store omstruktureringsprosessene i form av avregulering og konkurranseutsetting av offentlig virksomhet, som fant sted på 1980– og 1990–tallet. Bakgrunnen for fristillingen av offentlig sektor var en stigende bekymring for at styring gjennom offentlige myndigheter, ved sentralisering og regulering, hadde negative samfunnsøkonomiske konsekvenser (Hagen 1997: 7). Et hovedargument var at markedskonkurranse innebærer incentivssystem som virker gunstig inn på samfunnsøkonomiske forhold (Norman 1997). Sentrale debatter om omstrukturering, avregulering og konkurranseutsetting, deriblant om New Public Management reformene innenfor offentlig sektor, sto sentralt i den offentlige debatten. En avløper til disse debattene gjaldt de kjønnsmessige og likestil-

lingspolitiske konsekvensene, hvor særlig New Public Management ble skarpt kritisert for å forverre arbeidsbetingelsene særlig for mange kvinner innenfor offentlig sektor (Thomas & Davies 2002, Kvande 2007).

At en rekke virksomheter som tidligere var underlagt likestillingslovens § 21s krav om minst 40 % av hvert kjønn i styret, nå var fristilt gir et tydelig eksempel på hvordan avreguleringspolitikken virket inn i likestillingspolitikken. Dette gjaldt en rekke selskap, deriblant Televerket/Telenor, Vinmonopolet, NRK, Statkraft, Statoil, osv. Av hensyn til konkurransemessige forhold var det ikke en aktuell problemstilling å pålegge disse virksomhetene særskilte likestillingspolitiske reguleringer. Den viktigste begrunnelsen for dette var at det kunne gi konkurransemessige vridninger. Det er grunn til å tro at dette avledet en vurdering av alternative løsninger for å sikre kjønnsbalanse i styrene til de store, offentlig eide selskapene. Når en avgrenset reguleringspolitikk ikke var en mulighet av konkurransemessige hensyn, kunne en utvidelse av lovgivningen fungere som et alternativ, slik at alle de virksomhetene som er av samme type som de nylig fristilte offentlige virksomhetene også ble underlagt krav om kjønnsrepresentasjon i sine styrer. Dette illustrerer hvordan avregulering av deler av offentlig virksomhet ble fulgt av visse former for reregulering.

4.4.3 Statlig eierskap

En tredje faktor gjelder omfanget av offentlig eierskap i norsk næringsliv generelt, og på Oslo Børs spesielt. Det offentliges, og særlig statens, eierandeler på Oslo Børs har økt betydelig de siste tiårene. Dette er bl.a. en følge av fristillingen av offentlig virksomhet, samt at store statseide selskaper som Telenor ASA og Statoil ASA ble notert på børsen (St. meld. nr. 13 (2006-2007)). Dels kan dette ha virket inn på hva som oppfattes, ikke minst av staten selv, som legitim innblanding i forhold til styring og ledelse av norsk næringsliv. Samtidig som det har aktualisert spørsmålet om staten som aktiv eier. Antagelig er det slik at legitimiteten av statlig inngripen endres når det statlige eierskapet i næringslivet øker. I tillegg kommer at den større spredingen av aksjer i allmennaksjeselskapene innebærer at det er mindre tydelig om en kvoteringslov direkte kan sies å true konkrete eieres styringsrett. Det private eierskapet på Oslo Børs er i realiteten ganske marginalt. Nærmere 40 % av eierskapet er det stat og kommune som står for, det offentlige har økt sin eierandel kraftig i løpet av siste tiår. Utenlandske eiere på Oslo Børs utgjør en tredel, mens private foretak utgjør 19 %. Privatpersoner eier 4 %. Til forskjell er private aksjeselskaper ofte små familiebedrifter, hvor eierne er fysiske personer som selv sitter i styret.

Tabell 1 Eierfordeling (%) i børsnoterte selskap[19]

Eiergrupperinger	Eierandel (%)
Stat/kommune	39
Private foretak	19
Verdipapirfond	5
Privatpersoner	4
Utlendinger	33
Total	100

Til sammen kan disse forhold ha virket til at grensene for statlig innblanding blir mer uklare. Det at kvoteringsloven ble avgrenset til allmennaksjeselskapenes styrer, kan leses som en modifikasjon og som en form for anerkjennelse av rammene for den private styringsretten. I realiteten er det staten og ulike former for institusjonelle eierinteresser, så som Folketrygdfondet, som er de viktigste enkelt-aktørene på Oslo Børs. Disse eierstrukturene utgjør antagelig en viktig forutsetning for legitimiteten av statlig inngripen, og som ikke minst kompliserer påstanden om at kvoteringslovgivningen bryter med prinsippet om det private styringsretten og eiernes autonomi.

4.5 Avslutning

I nordisk sammenheng skiller Norge seg ut ved en særlig sterk satsing på kvotering og positiv særbehandling som tiltak for å fremme likestilling. Det siste tilskuddet til kvoteringspolitikken er loven om kjønnskvotering i næringslivets selskapsstyrer, som det særlig har vært satt søkelys på i dette kapittelet. Samtidig er det nødvendig å understreke at også i en norsk sammenheng innebærer denne kvoteringsreformen et kraftig brudd med etablerte rammer for likestillingspolitiske tiltak. Ikke-innblanding i forhold til næringslivets eventuelle likestillingsbestrebelser, har inntil nylig utgjort en viktig ramme for den offentlige norske likestillingspolitikken.

På den ene side framstår den nye kvoteringsloven som en videreføring av en norsk tradisjon for å iverksette relativt tøffe regulerende tiltak for å fremme likestilling. Næringslivet var så og si en ny skanse for det norske statsfeministiske prosjektet. På den annen side utgjør kvoteringsloven et kraftig brudd med etablerte grensedragninger mellom offentlig politikk og næringsliv. I et slikt spenningsfelt mellom kontinuitet og brudd forstår vi med andre ord bakgrunnen for kvoteringsloven som et samspill mellom en tradisjon for å ty til kvotering som løsning på likestillingsproblemer, og at det i tillegg var noen viktige andre omstendigheter, som så og si redet grunnen for nettopp kvoteringsløsningen.

I dette kapittelet har jeg argumentert for at det var noen bestemte særtrekk ved den offentlige debatten, slik den spilte seg ut på 1980– og 1990–tallet, som samlet virket til at kvotering framsto som en velegnet

[19] http://vpsinfo.manamind.com/sectorstats/index.do?l=no

løsning på likestillingsproblemene på toppnivå i norsk næringsliv generelt, og spesielt i forhold til bedriftsstyrene. Det gjaldt for det første debatten om kvinner til ledelse, som sto i offentlighetens søkelys på denne tiden, ikke bare i Norge, men også i store deler av den vestlige verden. Debatten ledet ikke i seg selv mot kvoteringsvirkemiddelet, men i møtet med en norsk tradisjon for hvordan løse likestillingsproblemer, framsto kvotering som en mulig strategi. En annen sentral debatt i norsk offentlighet på denne tiden gjaldt avreguleringen av offentlig virksomhet. Konsekvensene av disse prosessene hadde en særlig aktualitet fordi omfanget av offentlig, og særlig statlig, eierskap i norsk næringsliv var særlig stort. Dette eierskapet bidro antagelig til å styrke staten i forståelsen av å ha legitimitet til å gripe inn overfor næringslivet i form av kvoteringspålegg. I tillegg til at kvoteringsbestemmelsen i likestillingslovens § 21 ga et helt konkret og direkte eksempel på hvordan avreguleringen hadde uheldige likestillingsmessige konsekvenser.

I dette lys er det svært interesant å følge de løpende debattene som for tiden går i en rekke europeiske land, hvor det seriøst drøftes å innføre en parallell lovgivning. For selv om de særnorske betingelsene antagelig var avgjørende for å forstå hvorfor den norske loven ble vedtatt, betyr det ikke at disse faktorene må være til stede i en videre spredning til andre land.

Referenser

Baxter, Janeen & Erik Olin Wright (2000): ”The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden and Australia”. I: *Gender & Society*, vol. 14 (2): 275–294.

Borchorst, Anette (1999): ”Ligestillingsinstitutionerne” I: *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden*. Christina Bergqvist m.fl. (red). Oslo: Universitetsforlaget, 167–189.

Christiansen, Peter M., & Lise Togeby (2007): ”Elite Transformation in Denmark 1932–1999.” I: *Comparative Social Research*, vol. 23: 35–54.

Christensen, Ann-Dorte (1999): ”Kvinder i de politiske partier” I: *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden*. Christina Bergqvist m.fl. (red.). Oslo: Universtitetsforlaget, 62–82.

Cvijanovic, Anette (2009): Rettferdig og rimelig? – om kjønnskvotering i styrene i allmennaksjeselskap. Masteroppgave i politikk og samfunnsendring. Fakultet for samfunnsvitenskap, Høgskolen i Bodø.

Dahlerup, Drude & Lenita Freidenvall (2008): *Kvotering*. Stockholm: SNS Förlag.

ECON (2003): Kvinner og menn med styreverv. Rapport 11/2003. Oslo: ECON.

Freidenvall, Lenita (2006): *Vägen til Varannan damernas: om kvinnerepresentation, kvotering och kandidaturval i svensk politik 1970–2002*. Stockholm: Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms Universitet.

Graubard, Stephen R. (1986): *Norden – The Passion for Equality*. Oslo: Norwegian University Press.

Göranson, Anita (2006): *Maktens kön. Kvinner och män i den svenska maktelíten på 2000–talet*. Nora: Bokförlaget Nye Doxa.

Hagen, Kåre (1997) (red.): *Deregulering og konkurranse*. SNF Årbok 1997. Bergen: Fagbokforlaget.

Kvande, Elin (1999): *Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change*. Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.

Kvande, Elin (2007): *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.

McClimans, Else & Trude Langvasbråten (2009): Likestillingslovens § 21. En evaluering. Oslo: Avdeling for kvinnerett/Institutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo/Institutt for samfunnsforskning.

Melby, Kari, Christina Carlsson Wetterberg & Anna-Birte Ravn (2008): *Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia: The Limits of Political Ambitions?* Bristol: Policy Press.

Niskanen, Kirsti & Anita Nyberg (2009) (red.): *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*. TemaNord 2009:569. København: Nordisk Ministerråd.

Norman, Viktor (1997): Konkurransepolitikk. I: Kåre Hagen (red.). *Deregulering og konkurranse*. SNF Årbok 1997. Bergen: Fagbokforlaget.

Ot. prp. nr 97 (2002–2003): Om lov om endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover (likestilling i styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.). Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.

Ot.prp. nr. 55 (2005–2006): Om lov om endringer i aksjelovgivningen mv. Oslo: Justis- og politidepartementet.

Ot.prp. nr. 21 (2006–2007): Om lov om samvirkefortak (Samvirkelova). Oslo: Justis- og politidepartementet.

Ot.prp. nr. 57 (2008–2009): Om lov om endringer i lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner (kjønnsbalanse i styrene i aksjeselskaper som er eid av kommuner). Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet

Skjeie, Hege & Mari Teigen (2003): *Menn i mellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk.* Oslo: Gyldendal Akademisk.

Skjeie, Hege & Mari Teigen (2005): ”Political Constructions of Gender Equality: Travelling Towards . . . a Gender Balanced Society?” I: *NORA Nordic Journal of Women's Studies*, vol. 13 (3): 187–97.

Solhøy, Stina (1999): Politisk vilje møter instutsjonell autonomi. En studie av innføring, praktisering og hånheving av Likestillingsloven § 21. Hovedoppgave i statsvitenskap, Universitetet i Oslo.

St. meld. nr. 13 (2006–2007): Et aktivt og langsiktig eierskap. Oslo: Nærings- og handelsdepartementet.

St. meld. nr. 8 (2008–2009): Om menn, mannsroller og likestilling, Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.

Teigen, Mari (2002): ”Kvotering til styreverv – Mellom offentlig og privat handlefrihet”. I: *Tidsskrift for samfunnsforskning*, vol. 43 (1): 73–104.
Teigen, Mari (2003): *Kvotering og kontrovers. Likestilling som politikk*. Oslo: UniPax.
Teigen, Mari (2006): ”Kjønn og politikk: Kvotering og kontrovers. Rettferdighet, kompetanse og kjønn”. I: *Kjønnsforskning: En grunnbok*. Jørgen Lorentzen & Wencke Mühleisen (red.). Oslo: Aschehoug.
Teigen, Mari & Lena Wängnerud (2009): ”Tracing Gender Equality Cultures: Elite Perceptions of Gender Equality in Norway and Sweden”. I: *Politics & Gender*, vol. 5 (1): 21–44.
Thomas, Robyn & Anette Davies (2002): ”Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities”. I: *Gender, Work & Organization*, vol. 9 (4): 372–397.
Wängnerud, Lena (2001): ”Kvinnors röst: En kamp mellan partier”. I: *Rösträtten 80 år. Forskarantologi*. Christer Jönson (red.). Stockholm: Justitiedepartementet, 129–146.

5. Kjønn og makt i Norden – tolkninger og forklaringsforsøk

Øystein Gullvåg Holter & Elisabet Rogg

5.1 Innledning

Dette kapitlet tar opp hovedresultater fra den nye nordiske studien av kjønn og makt (Niskanen & Nyberg red. 2009), med fokus på den ujevne utviklingen i politikk og økonomi.[1] Mens politikkfeltet har vært preget av en utvikling av økt likestilling og jevnere kjønnsbalanse som historisk sett er dramatisk, er økonomifeltet preget av relativ stillstand og maktposisjonene er fortsatt mannsdominerte. Selv om denne tendensen har vært kjent tidligere, blir den nå, gjennom den nye studien, for første gang dokumentert på bred nordisk basis.[2]

Vårt utgangspunkt er at denne særdeles ujevne utviklingen på mange måter er overraskende, og krever forklaring. Den er ikke aldeles uventet ut fra noen former for feministisk teori, men man kan ikke si at den ble forutsett eller planlagt. Vi fremholder det gåtefulle og paradoksale i den ujevne utviklingen – den er ikke et naturlig resultat av nordisk likestillingssatsing, eller noe man uten videre kunne ventet på forhånd. Og siden den er gåtefull, innebærer den nye utfordringer for forskning og teoriutvikling.

Hovedoppgaven i kapitlet er derfor å fremholde spørsmål og beskrive noen erfaringer. Det som eksisterer i dag, er ansatser og bidrag til tolkning av den ujevne likestillingsutviklingen, men et fyllestgjørende svar på hvorfor den er så ujevn, foreligger ikke. En del av det som foregir å være svar, er i virkeligheten sirkelresonnementer – næringslivet er mannsdominert fordi det er mannsdominert. Derfor er dette en oppgave for videre forskning, og et forsterket fokus på dette problemfeltet, eller «ujevnhetens logikk», innebærer etter vårt syn en faglig utfordring som er sentral både for kjønnsforskningen og samfunnsforskning generelt. Ettersom Norden ligger i teten i den internasjonale likestillingsutviklingen[3] blir både muligheter og

[1] Vår forståelse av økonomifeltet er i denne teksten særlig basert på Bourdieu (2007: 140-41), som legger vekt på en bred kulturell og sosial tolkning av det økonomiske, bl.a. ut fra Max Weber.

[2] Riktignok begrepsfestet Elin Kvande (1999) dette mønsteret som «det nordiske likestillingsparadokset», der hun også inkluderte den sterke horisontale kjønnssegregeringen i arbeidslivet, men fram til nå har paradokset ikke vært behandlet helhetlig, verken i forskning eller politikk.

[3] Nylig bekreftet i kjønnsgap-indeksen til World Economic Forum (2008). Slike rangeringer er ofte metodisk diskutable, men det samlete bildet de gir er at Norden står i en klasse for seg, en «frontgruppe» i forhold til en mer tallrik mellomgruppe. Se videre for eksempel Inglehart et al. (2004), ISSP (2002), Therborn (2004).

barrierer mer synlige, og det å forstå dem bedre, er viktig både i forhold til kjønn og sosial ulikhet generelt.

De ansatsene og forklaringsforsøkene vi tar opp, er delvis basert på «klassisk »feministisk teori og samfunnsforskning, men mye er også utviklet i Norden i de siste tiårene, etter hvert som den ujevne likestillingsutviklingen har blitt mer tydelig.

Projektet "Kjønn og makt i Norden" måtte avgrenses til to hovedområder – politikk og økonomi. Likestilling er imidlertid, ut fra nyere forskning, en bred og omfattende samfunnsprosess som avhenger av utvikling på flere viktige områder (for eksempel, familie og nære relasjoner). Her må vi velge ut ett aspekt som vi anser som særlig vesentlig, nemlig *organiseringen* av arbeidet for likestilling og især kvinnebevegelsen, som må trekkes inn for å tolke utviklingen.

5.2 Lange linjer i Norden

Når Norden med rette oppfattes som en foregangsregion i forhold til likestilling mellom kjønnene, har det sin bakgrunn i lange historiske linjer. Selv om man finner variasjon mellom de nordiske land, ble feministiske organisasjoner dannet omtrent samtidig med at menn etablerte politiske partier. Danmark var først ute, allerede i 1871 og Island sist, i 1894 (Raaum 1999). Forut for og parallelt med organiseringen foregikk debatter blant borgerlig-liberalt innstilte kvinner som dreide seg om formelle rettigheter, utdanning, problemer forbundet med ekteskap, kjærlighet og seksualitet (Holter, H 1996). Disse temaene ble også tatt opp av pragmatiske, men også genuint frisinnede menn: politikere og jurister (Melby et al. 2006) og forfattere (Skjønsberg 1974, Holter, Ø 2003). Arbeiderkvinnene var ennå ikke organiserte. Da de ble det mot slutten av 1800–tallet, var de uenige med den borgerlig-liberale kvinnebevegelsen; rett til arv og å disponere egen formue var ikke like aktuelt for dem som for kvinner i høyere klasser, men også de arbeidet for kvinners politiske, sosiale og økonomiske selvstendighet (Holter, H 1996). Med unntak av Finland, ble det også etablert kvinnestemmerettsforeninger i de nordiske land fram til 1907 (Raaum 1999).

Til tross for debattene som pågikk var det først mot slutten av 1800–tallet at kvinner fikk lik rett til arv, ugifte kvinner oppnådde status som myndige og kvinner fikk adgang til universitetene. Innen 1930 var også gifte kvinner blitt myndige, ektefeller var formelt økonomisk likestilte, kvinner hadde fulle politiske rettigheter og var blitt innvalgt til nasjonalforsamlingene (Melby et al. 2008, Appendix, tabell 1).

Flere forhold har bidratt til at Norden tidlig kom lengre i likestillingen mellom kjønnene enn de fleste andre regioner: Melby et al. (2008) peker på den relativt sene moderniseringen der industrialisering, framvekst av en urban middelklasse og reformer av lovverket foregikk samtidig med demo-

kratiseringsprosesser og vekst i folkelige organisasjoner. Debatter om kjønnsrelasjoner kunne derfor utspilles i offentligheter der mannlige politikere ennå ikke hadde fullt hegemoni. Begrepet «agrar opplysningstid» betegner en politisk kultur basert på folkelig mobilisering og sosial inkludering. Relasjonene mellom staten og de frivillige organisasjonene var preget av samarbeid. Når reformer kom omtrent samtidig i disse landene sees det også som et resultat av samarbeid og sammenlikning landene i mellom: De tre skandinaviske land var først ute med en mer likestilt ekteskapslov, mens Finland og Island noe senere fulgte etter med den samme modellen, som innebar at begge ektefeller var gjensidig økonomisk ansvarlige, selv om modellen var basert på kjønnsarbeidsdeling.[4] Historikerne påpeker altså at ekteskapslovene tidlig på 1900–tallet ikke skal oppfattes som en rent patriarkalsk mannlig forsørgermodell, men i hvert fall i prinsippet representerte et likestillingskompromiss. Forfatterne hevder også at det var konsensus om lovendringene, og tilskriver dette til at samtlige land var protestantiske. Det er også verdt å merke seg at det mot slutten av 1800–tallet bredte seg en oppfatning av krise i kjønnsforholdet: økt antall skilsmisser, nedgang i fødselstall, økning i antallet ugifte kvinner og enslige mødre, økt kvinnelig yrkesdeltakelse og utvandring (Melby et al. 2006).

Selv om familielovgivningen i hovedtrekk ble utformet likt, var fokus på kjønnsforskjeller sterkere i Norge og satte mer varige spor enn i for eksempel Sverige og Danmark. Mens den svenske debatten tidlig på 1900–tallet også åpnet opp for gifte kvinners rett til lønnsarbeid, dreide den norske debatten seg mer om kvinnens naturlige plass som mor og husmor, noe som tidlig førte til statlig støtte til mødre med svært dårlig økonomi (Wetterberg & Melby 2008). Den norske kulturen var – i alle fall i retorikken – mer *barnesentrert* enn i de øvrige nordiske land, og forholdet mor-barn var sterkere fokusert. Indikasjoner på dette finner vi ikke bare i den norske oppfinnelsen med barnetog på nasjonaldagen (inspirert av den romantiske humanisten Henrik Wergelands sang «Smaagutternes Nationalsang» fra 1833), men også «hanskedebatten» om likestilling i 1880–årene, og i de Castbergske barnelover (1915), som sikret barn født utenfor ekteskap rett til fars navn og arv, samt ubemidlede enslige mødre en viss økonomisk støtte. Loven hadde, i 1900–tallets ånd, «barnets beste» som begrunnelse (Wetterberg & Melby 2008). Også den norske kvinnebevegelsens pioner Katti Anker Møllers krav om at alle barn skulle være ønsket, og at kvinner dermed skulle ha rett til å bestemme om egne barnefødsler er uttrykk for denne langvarige tendensen til oppvurdering av barn (Møller 1974).

Norges status som «husmorlandet» på 1950– og 60–tallet kan delvis forstås i lys av disse kulturelle forskjellene. I samtlige land var det etterspørsel etter arbeidskraft for bygging av landet og å «holde hjulene i

[4] I Schunter-Kleemanns (1995) klassifisering av 1990-tallets ulike europeiske familiemodeller betegnes de nordiske landenes modell som kompromisser i skjæringspunktet mellom patriarkat og likestilling, mens for eksempel Frankrikes modell betegnes som familiesentrerte og Tysklands modell som ekteskapsstabiliserende patriarkalske modeller.

gang», og i Danmark, Finland og Sverige ble gifte kvinner mobilisert og daginstitusjoner for barn etablert ut fra økonomiske og delvis pedagogiske hensyn. I Norge skjedde ingen slik mobilisering, og da daginstitusjoner for barn etter hvert ble etablert, var det med begrunnelse i pedagogiske hensyn – for barnets beste – *ikke* av hensyn til økonomisk vekst, ei heller for å bidra til likestilling (Leira 1989, Bergqvist 1999, Bergman 2004). Det er et åpent spørsmål om barns status betyr vesentlig mer for kvinners status og for likestilling, enn forskningen hittil har fått med seg.

På politikkens område oppnådde kvinner allmenn stemmerett mellom 1906 (Finland) og 1920 (Island). Finske kvinner passerte 10 % representasjon allerede i 1907 mens utviklingen i de øvrige nordiske land først begynte etter 1950. Men det var først etter 1980 at kvinnerepresentasjonen passerte 30 %, dog ikke på Island (Raaum 1999).

Kvinners politiske mobilisering og inkludering forklares både med forhold utenfor og innenfor det politiske feltet: Eksterne forhold gjelder kvinners utdanning og yrkesdeltakelse, interne forhold dreier seg om kvinners politiske organisering og mobilisering innenfor og utenfor de politiske partiene og hvorvidt den politiske kulturen innebærer åpenhet for kvinners krav om representasjon. Rokkans terskelmodell, som innebærer at nye grupper må forsere fire barrierer: fra legitimering, via innkorporering (stemmerett) og representasjon fram til utøvende makt, retter fokus mot indre politiske forhold og spør hvor lang tid det tar å nå fra et nivå til det neste, og hvilken støtte eller motstand nye grupper møtes med (Raaum 1999). Lovenduski (2000) peker på følgende prosesser innad i politikkens felt som har bidratt til økt kvinnerepresentasjon:

- Kvinneorganisasjoner viser til mannsdominans i offentlig liv og krever bedre representasjon
- Kvinner innenfor partiene organiserer seg for reformer
- Kvinnelige velgere «straffer» partier for mannlig ensidighet
- Når ett parti begynner å ta hensyn til kvinner, må de andre følge etter.

Nordiske kvinners politiske representasjon har fulgt ulike spor. I samtlige land utenom Finland har de uavhengige kvinneorganisasjonene vist til mannsdominans og krevd bedre representasjon for å oppnå stemmerett og senere for å bli fullt inkluderte i det politiske liv. I Finland, derimot, gikk kvinnene relativt tidlig inn i de politiske partiene og utøvde påtrykk innenfra (Raaum 1999). Variasjonen i kvinners inkludering varierer også med den politiske kulturens åpenhet: Især Islands, men også Danmarks politiske kulturer har vært mer motstandsdyktige mot å inkludere kvinner, og i begge land har kvinnene straffet partiene. På Island, der kvinnelister har blitt dannet og vunnet fram i perioder (Styrkársdóttir 1999), i Danmark ved at velgerne velger inn flere kvinner til Folketinget enn partiene har satt opp på sine valglister. I Sverige, hvor både den uavhengige kvinnebevegelsen, sosialdemokratiske kvinner og sosialdemokratiet som sådan tidlig støttet

opp om kvinnerepresentasjon, førte et tilbakeslag i 1991 til dannelsen av «Stödstrumporna» som krevde «halva makten och hela lönen». Dette bidro til at samtlige partier økte sin kvinnerepresentasjon ved valget i 1994 (Bergman 1999). Innføringen av den norske kvoteringsmodellen, som partiinterne regler på valglistene til fem av de syv partiene som er representert på Stortinget, fulgte mønsteret med at da et parti, Venstre, innførte dette i 1974, fulgte Sosialistisk Venstreparti etter i 1975, Arbeiderpartiet i 1983 og de øvrige innen 1993. Det samme mønstret gjentok seg for kjønnssammensetningen i regjeringen etter Brundtlands «kvinneregjering» i 1986. Likestillingsloven fikk etterhvert stor betydning. Den ble utvidet med en paragraf om 40 prosent kvinner og menn i styrer og utvalg. Prinsippet ble også brukt av partiene internt.

5.3 Kvinnebevegelse, likestilling og samfunnsendring

Mens den etablerte kvinnebevegelsen sammen med kvinner i partiene var pådrivere for økt kvinnerepresentasjon i politikken og institusjonalisering av likestilling, var målet for den radikale delen av den nye kvinnebevegelsen en helt ny samfunnsorden – ikke «at kvinner skulle bli som menn» (Korsvik 2009). Deres mer pragmatiske krav dreide seg om å løse motsetningene mellom produktivt og reproduktivt arbeid, fjerne kvinners økonomiske avhengighet av menn, 6–timers arbeidsdag, full barnehagedekning og å bekjempe prostitusjon, voldtekt og annen vold mot kvinner (Eduards et al. 1983). Etter hvert tok den gryende mannsbevegelsen også opp krav om mannsfrigjøring og likestilling, særlig styrking av fedres muligheter som omsorgspersoner bl.a. gjennom øremerket fødselspermisjon. At menn bør delta likeverdig som omsorgspersoner, har etter hvert fått stor støtte i opinionen, og har også ført til endringer på arbeidsnivå (Holter, Svare & Egeland 2009).

Ser vi på hva som er oppnådd etter 20 år med minst 30 % politisk kvinnerepresentasjon i forhold til kravene som ble stilt på vegne av kvinner og av likestilling, ser vi framfor alt framgang innenfor det politiske feltet og institusjonalisering av likestilling. På det politiske feltet er kvinnelige toppolitikere naturalisert: Det er ikke lenger oppsiktsvekkende med kvinnelige partiledere eller som komitéledere i nasjonalforsamlingene. Selv om det fortsatt er tydelig vertikal og horisontal kjønnsarbeidsdeling[5] i de fleste land, er det i Norge ikke lenger uvanlig å ha kvinnelige forsvars-, justis- eller finansministre (men hittil ikke utenriksminister).

[5] Med «vertikal» kjønnsarbeidsdeling sikter vi til et hierarkisk skille der menn er overrepresentert i overordnete posisjoner mens kvinner er overrepresentert i underordnete posisjoner. «Horisontal» kjønnsarbeidsdeling betyr at menn er overrepresentert i sentrale bransjer og bedrifter, mens kvinner er overrepresentert i mer perifere bransjer. Den vertikale delingen er altså en mer direkte maktordning, mens den horisontale delingen er mer indirekte (ulikt belønningsnivå, økonomisk tyngde mv.). Den horisontale delingen kan knyttes til skillet mellom produksjon og reproduksjon i nordisk feministisk teoriutvikling.

I de nordiske land ble likestilling i etterkrigstiden, og særlig fra 1960–tallet, institusjonalisert med lover, og i varierende grad med utøvende organer og reelt arbeid. Arbeidet ble preget av lite aktiv offentlig politikk i noen land, som Danmark, og mer aktiv o

ffentlig politikk i noen land, særlig Sverige. Norge, Finland og Island har vært i mellomfeltet mellom disse.

Men hvor aktiv denne «landspolitikken» er, avhenger av regjeringsmakt. Har man en borgerlig regjering, har man også som regel en mindre aktiv likestillingsinnsats. Og har man en borgerlig regjering i et lite aktivt land, som Danmark, kan resultatet bli «tur retur for likestilling på dansk billett» (Borchorst 2004).

Samlet er situasjonen fortsatt preget av at departementer med ansvar for likestilling er mindre sentrale for regjeringenes beslutninger. Det er til og med slik at departementer med likestilling som ansvar, ofte er preget av at dette blir et særområde som ikke engang har klar prioritet overfor departementets øvrige oppgaver.[6] Kvinnebevegelsens krav om balanse mellom produktivt og reproduktivt arbeid framstår som et forhold mellom lønnet arbeid og familieliv, og i mindre grad som et spørsmål om å vurdere lønnet reproduktivt arbeid på samme nivå som produktivt arbeid.[7] Velferdsstatene i Norden var kanskje mer kvinnevennlige, men i stedet for å skape likelønn fikk man kvinnene inn under det gamle paradigmet, der reproduksjonsarbeid nedvurderes på arbeidsmarkedet. Kvinnene ble lønnsarbeidere i barnehagene på distinkt «kvinnelige» vilkår, ikke mannlige. Å være barnehageleder var, og er, ikke det samme som å være (stor, industriell, viktig) bedriftsleder og gir ikke samme spredningseffekt når det gjelder styreverv, for eksempel.

Mens familiemodellen på 1970–tallet fortsatt var preget av den mannlige forsørgingens hegemoni, ser vi senere tegn til en mer universell omsorgsmodell (Borchorst 2008). Avviklingen av mannen som eneforsørger, i retning av hovedforsørger, skjedde gradvis og ujevnt i Norden, med Finland, Sverige og delvis Danmark fremfor «husmorlandet» Norge, men først og fremst som en felles trend der den mannlige eneforsørgermodellen ble fortrengt av en mannlig hovedforsørgermodell, og etter hvert av mer likeverdig forsørging. Den norske utviklingen av øremerket fedrepermisjon fra fire uker i 1993 fram til ti uker i dag (sammen med Sverige med to måneder og Island med tre måneder i dag), er et eksempel. Erfaringene bekrefter at «fadring er en feministisk sak» (Silverstein 1996), og at det er mulig å endre både menns og kvinners praksis (Holter & Aarseth 1993). Samtidig viser reformen hvordan det nye kan bli hindret av gammel tankegang, bli

[6] Man kan ha et departement eller en organisasjon som jobber med barn og familie, som følger «hensyn til barn» som allment område der likestilling stort sett er fraværende, mens hensynet til likestilling er et særområde. For eksempel kan man få «vold» som oppgave, men ikke tenke på at man må kartlegge vold i forhold til likestilling. I Norge er politiets og sosialarbeidets kartlegging av vold i hjemmene så vidt vi vet uten likestillingsspørsmål. Så *om* det skulle være slik at lite likestilling er en viktig årsak til vold, så får vi ikke vite det.

[7] Forholdet mellom produksjon og reproduksjon er nærmere beskrevet under.

gammelmodig utformet, og innkapslet i et fortsatt gammeldags system. Reformen ble lenge beskrevet som «mild tvang», selv om de fleste fedre så den som en rettighet (Brandth & Kvande 2003), og kompensasjonen til fedre er fortsatt avhengig av mødrenes lønnsinntekt, ikke deres egen. Fedrekvoten dannet et unntak til eksisterende mødrefokusert foreldreskap, og ble innkapslet ved at resten av permisjonstiden (selv om den formelt var felles) ofte ble ansett som mødrenes (siden «far nå hadde fått sitt»). Omtrent 60 %, faktisk litt mer blant kvinner enn blant menn, mente i 2007 at menn «ikke slipper til som likeverdige bidragsytere i husarbeid og omsorg for barn» (Holter, Svare & Egeland 2009). Samtidig er både kvinners og menns erfaringer nå i hovedsak positive – småbarnsmødre er mer tilfredse med samlivet dersom de kan dele på omsorgen med fedrene, og fedrene opplever at de får bedre langvardig forhold til barnet (ibid.).

Menns deltakelse i tidlig omsorg er bare ett av flere elementer som må på plass for å sikre likeverdig omsorg. I Norge som ellers i Norden er situasjonen at noen elementer har falt på plass for å sikre likestilling, mens andre mangler. Manglende konsistens kan skape ambivalens og usikkerhet hos unge familier, som sammen med presset mot den nordiske velferdsmodellen kan bety økt sjanse for brudd og konflikt i familielivet. Likestilling har redusert vold mot barn, og fedres og mødres likeverdige «foreldring» er trolig det som gir barn best utbytte, men staten setter opp selvmotsigende veivisere for unge pars familievalg og arbeidsmarkedet gir motstridende signaler.

Kvinners økonomiske uavhengighet er langt på vei sikret gjennom høy yrkesdeltakelse, men fortsatt står mange kvinner i frivillig eller ufrivillig deltidsarbeid, og møter dessuten en seiglivet lønnsbarriere i yrkeslivet. En utilsiktet konsekvens av modellen med to-inntektsfamilien er at enslige kvinner og menn kommer i en vanskelig økonomisk situasjon. Dette rammer flere kvinner enn menn fordi oppfylling av kravet om likelønn fortsatt er avhengig av at den mannsdominerte fagbevegelsen skal se dette kravet som viktig nok til å bryte med tradisjonen som tilsier at «frontlinjefagene» skal være lønnsledende. I Norge er kravet om 6–timersdag foreløpig satt på vent, trass i delvis vellykka eksperimenter.[8] Det hadde vært mulig med en bevisst økonomisk politikk som innførte 6–timers dag som motytelse for omsorg, men slike muligheter er lite utviklet. Noen krav tar *svært* langt tid. Barnehagekravet ble først oppnådd i 2009 i Norge, og det var først sommeren 2009 at alle norske kommuner ble pålagt å sørge for krisesentertilbud, som skal tilpasses behovet både blant kvinner og menn. Kravet om bekjemping av prostitusjon ved å kriminalisere kjøp av sex, ble først gjennomført i Sverige i 1999, Norge fulgte etter i 2009. Vi ser altså at selv innenfor politikkens virkeområder har kvinnebevegelsens krav enten tatt lang tid å få gjennomført eller står fortsatt på vent: likestilling har vikeplikt (Skjeie & Teigen 2003).

[8] Trolig er deltid ofte mer produktivt pr time, men den kulturelle føringen rundt heltid (som fullverdig arbeid), noe som kan sees som en variant av mannen som norm, har vært sterk.

Det man kan kalle en gryende mannsbevegelse har vært svakere og mindre kollektivt organisert enn kvinnebevegelsen. Kanskje har man hatt «dobbelt vikeplikt» – og derfor ikke hatt særlig mye av kollektiv bevegelse. Internasjonal mannsforskning har ofte sett dystert på mulighetene – en mannsbevegelse må være selvkritisk (Hearn 2003), men dette er vanskelig, bevegelsen blir ikke «autorisert» eller autoritativ (Connell 1995).[9] Dessuten, selv om mange menn støtter idealer om likestilling og ønsker bedre muligheter som omsorgspersoner, blir mennenes «grensekryssing» i retning av det som har vært kvinnelige domener, også lett noe som assosieres med tap og klassemessig nedovermobilitet (Holter, Ø 2007b) eller det man i svensk mannsforskning har kalt «redsel for å falle» (Ekenstam 2006, 2007). Dette kan videre knyttes til mannlig kroppsfølelse og affinitet med «utstyr» og teknologi (Mellström 1999).

Når likestilling kan underordnes de fleste andre hensyn eller bli usynlig (som i mye av den norske valgkampen i 2009), kan dette henge sammen med dynamikken i det politiske feltet. På 1970–tallet var de ideologiske skillelinjene mellom partiene delvis utvisket i Norden; de trengte en ny sak der de kunne markere sine ideologiske ståsteder (Eduards et al. 1983). Slik kunne likestilling utvikles som en del av den nordiske selvforståelse, men med ulike partiforankrede oppfatninger om hva utfordringene besto i og om de rette løsningene. Dette innebar at verken alle kvinner eller alle menn i politikken støttet kvinnebevegelsens krav. På den annen side, når partiene kan framføre sine ideologiske forskjeller som generelle motsetninger mellom frihet og fellesskap, som i den norske valgkampen i 2009, forsvinner lett konkrete saksforhold som likestilling.

5.4 Likestilling og økonomi

Feministisk analyse og likestillingsorientert forskning har vært viktig også innenfor arbeidsliv og økonomi, men har hatt mindre gjennomslag her, enn innenfor politikkfeltet.[10] De lange linjene i nordisk økonomi har blitt mindre påvirket. Vi må avgrense oss til å skissere noen hovedtrekk.[11] Økonomien i Skandinavia, og etter hvert i Norden generelt, ble i løpet av det 20. århundret preget av det som har vært kalt en sosialdemokratisk samarbeidsmodell, med et sterkt utbygd forhandlingsapparat og stor grad av konsensus om å «holde hjulene i gan». Modellen ble noe

[9] Det norske mannspanelet ble beskyldt for ikke å bestå av ekte «menn» eller gode nok representanter for manndom.

[10] I tillegg til en lang rekke kvinnelige forskere – i Norge bl.a. Harriet Holter, Bjørg Aase Sørensen og Marit Hoel – som satte søkelys på kvinner og arbeid, omfattet dette også likestillingsorienterte mannlige forskere, som f. eks. barneforskeren Per Olav Tiller, som uttalte at «*arbeidsplasser som er farlige for barn er også farlige for menn»* (1976), og Erik Grønseth som gjennomførte eksperimenter med «ektefelledelt arbeidstid».

[11] Det økonomiske feltet vi beskriver, kan forstås på i alle fall tre hovedmåter - økonomi i bred forstand som inkluderer ulønnet arbeid; økonomi i tradisjonell forstand som bare omfatter lønnsarbeid og monetære relasjoner; og et enda trangere økonomibegrep som handler om næringslivet og privat sektor. Vi drøfter alle tre, med vekt på den første.

ulikt utformet i de ulike landene, men et grunnelement bl.a. i Norge var et trepartssamarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og staten.[12] Arbeidslivet ble tilpasset samfunnsutviklingen, og omvendt. Etter krigen ble Norge preget av prioritering av familien som en trygg havn for mannen snarere enn yrkesmobilisering av kvinner. Arbeidslivets institusjoner ble utbygd som en stort sett mannlig arena. *Tillitsmannen* av Einar Gerhardsen er trolig Nordens mest solgte bok om fagforeningsarbeid, og kjønnet i tittelen på boka er ikke tilfeldig (se f.eks. Hirdman 2001).

Man kan si at lønnsarbeidet ble utformet også ut fra en bredere ramme som omfattet familie og sivilsamfunn, inkludert befolkningspolitikk. Det ulønnete arbeidet i hjemmet ble kanskje ikke offisielt regnet med i økonomien (skjønt nordiske statistikere var tidlig ute med slike beregninger allerede i mellomkrigstiden), men den økonomiske tenkningen, bredere forstått, omfattet også kvinners rolle i det som senere ofte ble kalt «reproduksjonen» (av arbeidskraft mv). Alva og Gunnar Myrdals bestrebelser på å modernisere både familie og arbeidsliv kan sees som et symbol på denne bredere trenden.[13]

I noen land, som Norge, ble konsensustenkningen og partssamarbeidet styrket av erfaringene i den Annen verdenskrig. Motstandsbevegelsen ble kalt «gutta på skauen». Dette kan ha bidratt til at Norge, i større grad enn de andre landene, ble et «husmorsamfunn» i den første etterkrigsperioden, med svakere kvinnelig deltakelse i yrkeslivet og et mer kjønnssegregert mønster, enn ellers i Norden. Den lange linjen innen norsk politikk og ideologi, med vekt på mor og barn, var som tidligere nevnt også viktig. Materielle årsaker spilte også inn – ikke bare var Norge fortsatt delvis preget av primærnæringer, men hadde også et ruralt mønster med økonomisk selvstendige kvinner, som bl.a. drev småbruk mens mennene var borte. Industrien var sterkt mannsdominert, kvinnene drev husholdningene mens mange menn ble sjømenn, i en av verdens største handelsflåter. Det lå en viss «kvinnemakt» i denne segregeringen, som fortsatt kunne spores bl.a. i studier av pendlerfamilier så sent som på 1980–tallet (Solheim, Heen & Holter 1986).

Industrialismens utvikling skapte sine egne problemer. Samlebånd, tidsstudier og tayloristisk oppdeling av arbeidet skapte monotone jobber og industrielle konflikter. Fra 1960–tallet vokste *krav om fornyelse av arbeidslivets organisering*, først og fremst gjennom *demokratisering av arbeidet*. Forskning ble trukket inn for å bedre organiseringen, og i Norge ble «psykososiale jobbkrav» innført i lovverket i 1977 (Arbeidsmiljøloven). I stedet for den monotont lydige arbeider, vokste idealet om den kreative, selvstyrte arbeidsgruppen, noe som ble utviklet blant annet gjennom store samarbeidsprosjekter. Denne tendensen var radikal og omstridt i sin tid, samtidig som den i liten grad tok opp spørsmål om

[12] Dette omfattet både privat og offentlig sektor, selv om staten i det siste tilfellet hadde to roller (arbeidsgiver og tredjepart).

[13] I retrospektiv, inkludert bl.a. Jan Myrdals kritikk i boka *Barndom* (1982).

kjønn, eller berørte kjønnssegregeringen. Tvert om, nettopp prosjektets radikale karakter kan ha bidratt til at kjønn (les: kvinner) så å si ble satt på vent – det fikk vente til mennene hadde ordnet opp seg imellom. Både innen arbeidslivet og i arbeidslivsforskningen forble feministisk kritikk mer perifer, enn på politikkområdet. De feministiske forsøkene på å endre arbeidslivets agenda møtte ulike former for «organisatorisk avverge» (Holter, Ø 2008).

At den radikale bølgen på 1960– og 70–tallet ble dominert av menn var i og for seg ikke spesielt for økonomien.[14] Det som er interessant, er at den *forble* såpass mannsdominert – mens politikk og andre områder endret seg.[15]

Ett mulig svar, en mulig tolkning som vi skal utdype senere, er at politikkens hovedregel ble *demokratisk representasjon*, etter kvinners stemmerett, noe som utfordret menns makt – mens logikken i økonomien var annerledes. Et annet svar går i retning av at kvinnene allerede *var* økonomisk integrert, i det bredere økonomiske feltet som inkluderer familie og befolkningspolitikk.

Kvinnenes valg var aldri *om* de skulle delta økonomisk, men på hvilken måte, lønnet eller ulønnet. En familie- og ekteskapslovgivning som hadde fungert demokratiserende og progressivt i første halvdel av 1900–tallet, fikk trolig langsiktige «konserverende» konsekvenser i Norge, og bidro til å skape et «husmorsamfunn» og et mer segregert arbeidsliv.

Hva var det som gjorde at tanken om demokratisering av arbeidslivet fikk gjennomslag, iallfall relativt sett, i forhold til tanken om et kjønnslikestilt arbeidsliv?

Lønnsomhet hadde noe med saken å gjøre, men det viktigste var kanskje *kriseforståelse*. Demokratisering virket som en naturlig løsning på taylorismens krise. Demokratisering ble ikke bare foreslått som et spørsmål om lønnsomhet isolert sett. Det var i stedet del av en større ramme (Goffman 1975), et nytt paradigme (Kuhn 1996), som de ulike partene kunne finne sin plass i.[16]

Dette er relevant også for forståelsen av økonomisk endring i dag. Konkrete merkesaker er ikke nok; helhetsbildet må endres (Thorsrud 1973, Holter, H 1970). Fra 90–tallet og senere har flere studier påvist at kvinner er lønnsomme, eller iallfall ikke særlig mindre lønnsomme enn menn (Hallgren et al. 1999). Det ser ut til at likestilling bidrar til innovasjon i privat sektor (Damvad 2007), foruten å være sentralt når det gjelder velferd og offentlig sektor (Kautto 2001).

Likevel forblir likestilling en slags luksus, en kostnad, i næringslivets dominerende diskurs. Den ansees ikke som en viktig og selvsagt del av

[14] At 1968-opprøret kan tolkes som reorganisert patriarkat, særlig i termer av fratriakrat eller brorskap, har vært kjent siden Shulamith Firestones *Dialectics of sex* (1971) der hun bl.a. beskriver hvordan radikale menn sikret seg særlige «reservoarer» av seksualitet fra kvinner. Om venstresiden i Norden (Sverige) se f.eks. Thorgren (2003).

[15] Som før nevnt (kap. 5.3), var den radikale delen av kvinnebevegelsen på denne tiden mer opptatt av å bryte med mannssamfunnet enn av endringer innad i «det etablerte».

[16] Det vil si bortsett fra ytre venstre, som kritiserte det hele som «klassesamarbeid».

investeringspolitikken eller en viktig del av strategien – ikke på samme «naturlige» måte som fleksibilitet og forskningsbasert utvikling. Likestilling oppfattes ikke som et verdiskapende anliggende, selv om det er økende bevissthet om at det er velferdsskapende.

Likestilling som ressurs utvikler seg ujevnt, og blir ofte devaluert på den økonomiske arenaen sett i forhold til politikken. Som samfunn utvikler Norge seg litt som bilisten som gir gass og samtidig stadig trykker på bremsen. Hvorfor slipper man ikke opp på bremsen? Vi skal knytte dette til noen viktige elementer i økonomiens virkemåte, med stikkord som «symbolsk kapital» og «organisatorisk maskulinitet».

Det som særlig er tankevekkende, er at det økonomiske feltet beholdt en konservativ treghet overfor kjønn og likestilling, til tross for at forholdene ellers var i sterk endring, utover på 1980–tallet og fram til i dag. Nyliberalisme og globalisering forsterket det individualistiske aspektet ved arbeidsdemokratiseringen. Enhver var sin egen lykkes smed – samtidig som jobbene nå skulle tilpasses individet, ikke bare motsatt. Etter hvert som samfunnet ellers endret seg i mer likestilt retning, ble økonomiens særegne treghet mer tydelig.[17] God forskning gir nyanserte bilder av hjem og arbeidsliv. Det at hjemmet som regel går «fremfor» jobben når det gjelder likestilling, er en tendens på generelt nivå. Konkret kan det være jobben som går fremfor hjemmet. Likevel er det stadig bare omtrent halvdelen av menn i Norge som opplever den «læringsfordelen» det er å samarbeide med motsatt kjønn på samme stillingsnivå i jobben – og andelen har ikke økt siden 1980–tallet (Holter, Svare & Egeland 2009, Holter, Ø 1989).

Et svensk eksperiment, Ledarskapsakademin, er illustrerende for situasjonen rundt 2000. Dette tiltaket ble startet med støtte fra bl.a. sentrumspolitikere, som et innovativt forsøk på å skape «egendynamikk» i privat sektor. Den realiteten man møtte, handlet imidlertid i stor grad om behov for støtte til de få og sårbare kvinnene som hadde klart å klatre opp mot toppen av systemet. Det hjalp ikke på saken at Ledarskapsakademin ble startet med et styre av mektige næringslivsledere, stort sett menn, som i lengden bare ga retorisk støtte til tiltaket, og til og med klarte å få kanalisert ressursene inn i arrangering av en stor konferanse om hjerneforskjeller mellom kvinner og menn. Ballen ble sparket totalt av banen. Den svenske særartstenkningen, som kanskje ikke er så tydelig i diskursen som den norske, viste seg å være ganske så solid likevel. Ledarskapsakademin bidro med viktige tiltak, blant annet i forhold til unge ledere og lederrekrutter, men den bærekraftige, selvdrevne utviklingen man hadde håpet på, ble ikke realisert, iallfall ikke i første omgang.[18]

[17] Det kan hevdes at denne ujevne utviklingen bekrefter perspektivet til «materialistiske» feminister i debatten på 1970-tallet. Riktignok var det såkalte «ekteskapet mellom feminisme og marxisme» mislykket (hva kunne man ventet?), men økonomien som *særegent* problem for likestillingen har faktisk blitt ennå tydeligere i ettertid, enn det man kunne observere den gang.

[18] Dette er basert på Øystein G. Holters erfaring som deltaker i Ledarskapsakademins Vetenskapliga Råd.

Hva er det som påvirker kvinners innflytelse i økonomi og næringsliv, om man ser på de lange linjene? Det viktigste er trolig den «horisontale» kjønnsarbeidsdelingen, som ofte følger skillet mellom teknisk rettet arbeid og menneskerettet arbeid – ofte kalt produksjonssfære og reproduksjonssfære i feministisk teori (Holter, H 1984; Ellingsæter & Solheim 2003). Produksjonsorienterte bransjer, som tungindustri, energi, bygg og anlegg og IT, har vært mannsdominerte, med relativt få kvinner. Reproduksjonspreget arbeid, for eksempel barnehager, skole og helse, har større andel kvinner, og etter hvert også større andel kvinnelige ledere. Forholdet mellom produksjon og reproduksjon tilhører de «tunge» strukturene i økonomien, og selv om det har endret seg noe i et mer kunnskapspreget arbeidsliv, er skillelinjen fortsatt viktig. Den gjenspeiler seg også innen politikkfeltet, der kvinnene er bedre representert på «menneskelige» enn på «tekniske» områder.

Et annet hovedtrekk er forholdet til staten og det politiske feltet. Dess nærmere bedriftene er det politiske feltet, dess større er andelen kvinner i ledende stillinger. Statlig eierskap betyr nå som regel økte muligheter for kvinner (se Mari Teigens kapittel i denne raport). Vi kan si at det politiske feltet har trukket deler av økonomien i en mer likestilt retning – samtidig som økonomiske forhold har preget politikkfeltet, og ofte har trukket i motsatt retning.

Denne regelen om nærhet til politikkfeltet gjelder ikke uten videre. Den forutsetter et relativt åpent og demokratisk politisk felt. Dersom politikken i stedet er preget av kameraderi (eller korrupsjon), gir det heller ingen gunstig likestillingseffekt. Dermed ser vi også visse *felles* mekanismer som må være til stede, for å skape likestilling. Både bedrifter og politikk må preges av etterrettelighet og innsyn. Det som kalles «the public eye» må være virksomt. Dersom disse spillereglene blir svekket, går det vanligvis utover likestillingen – også i Norden (jfr. kapitlet til Styrkársdóttir, Erlingsdóttir & Rafnsdóttir). Vi kan si at både økonomifeltet og politikkfeltet må preges av *universalistiske* fremfor *partikularistiske* spilleregler – alle skal ha de samme mulighetene. Det er i lys av dette vi kan se arbeidet for å skape større «korporativ ansvarlighet» og innsyn. I praksis er det oftest slik at både «meritokratiske» og «nepotistiske» tendenser finnes. Spørsmålet er imidlertid hvorfor disse partikulære tendensene fortsatt er såpass tydelige innenfor økonomifeltet.

Et tredje hovedtrekk er kvinners meget gradvise innrykk som særlig er knyttet til økt utdanning. Denne trenden er internasjonal, men som nevnt nokså «treg». Eksempelvis steg andelen kvinnelige administrerende direktører fra en til 3 % i USA fra 2000 til 2008, og andelen styremedlemmer steg fra tolv til 15 % i sammen periode (Catalyst 2009). Tilsvarende gradvise endringer – som ikke har sammenheng med kvotering eller nye lover – ser vi i mange land, og det er rimelig å knytte dem til brede bakgrunnsfaktorer, som kvinners økende utdanningsnivå.

Før vi ser nærmere på økonomifeltet, vil vi understreke økonomiens betydning for likestilling generelt. I en stor norsk undersøkelse av likestilling ble en rekke mulige årsaker til likestilling eller manglende likestilling undersøkt, særlig i forhold til situasjonen i familien. Likestilling ble definert som lik deling av beslutninger, arbeid og omsorg mellom kvinne og mann – et ideal som hele 90 % av de spurte gikk inn for. Det viste seg at den viktigste årsaken til manglende likestilling, var skjev ressursfordeling mellom ektefeller eller partnere. Særlig virket inntektsforskjell sterkt inn. Selv om det store flertallet, både blant menn og kvinner, støttet likestillingsidealet, var det mange som i praksis ikke klarte å leve opp til det. Dette var knyttet både til kulturelle, psykologiske og andre faktorer, men den materielle faktoren, og særlig inntektsskjevheten, var altså utslagsgivende (Holter, Svare & Egeland 2009).[19]

I sin tur viste det seg at manglende likestilling i hjemmet både er et opplevd og reelt problem for mange. Undersøkelsen viste at de som hadde vokst opp i *lite* likestilte hjem, hadde nesten tre ganger større sjanse til å ha opplevd fysisk straff eller vold i barndommen, i forhold til dem som hadde vokst opp i likestilte hjem. Denne forskjellen gjaldt på tvers av andre variable i undersøkelsen, som alder, inntekt og utdanning. På samme måte viste det seg at de som i voksen alder opplevde at deres ekteskap eller samliv var lite likestilt, oftere fortalte om konflikt, og oftere hadde vurdert skilsmisse eller brudd, enn de som opplevde at ekteskapet var likestilt.

Slike funn gir grunn til å sette et særlig søkelys på økonomi og arbeidsliv i forhold til likestilling. I den norske undersøkelsen var det faktisk slik at selv om likestilt samarbeid mellom kjønnene var blitt mye vanligere i familielivet og i politikken, så var endringene i arbeidslivet svært små, i forhold til en tilsvarende undersøkelse på 1980–tallet. Bare halvdelen av yrkesaktive menn samarbeidet med kvinner på samme stillingsnivå i jobben sin, og andelen hadde som nevnt ikke økt på tyve år til tross for økende lønnsarbeid blant kvinner. Norske tall viser at lønnsgapet mellom menn og kvinner heller ikke har endret seg særlig mye på tyve år (NOU 2008:6). Det som *har* endret seg, er forholdene innenfor politikk, privatliv og en del andre samfunnsområder. Derfor blir det desto viktigere å se spesielt på økonomien, og hva som kan gjøres for å rette opp forholdene der.

5.5 Symbolsk kapital og organisatorisk maskulinitet

Økonomi og næringsliv handler om kapital – men ikke bare rent «objektiv» eller «materiell» kapital. Det handler også om *oppfattelsen* av kapital, hevder Bourdieu (2007: 209), altså hvordan kapital annerkjennes – eller særlig, miskjennes eller feiloppfattes (Connell 2006). Dette er like mye et objektivt faktum som kapitalen i seg selv. Økonomien har en

[19] Svarprosenten var bare 42, og selv om bl.a. partipreferansene var representative, så var innvandrergrupper og lavt utdannete underrepresenterte.

«dobbelt realitet», både materiell og symbolsk. Det er i krysningen av denne materielle og symbolske dimensjonen, at vi kanskje kan forklare hvorfor maskulinitet beholder en såpass sterk status på økonomiens felt.

Ut fra en materialistisk og rasjonalistisk tankegang blir det et stort paradoks, at det økonomiske feltet, som jo framfor noe burde være preget av «rene» økonomiske hensyn, faktisk sett er såpass dominert av partikulære interesser. Og det er ganske riktig slik at nettopp argumentet om «kvinner som ressurs», et uutnyttet reservoar av talent, har hatt mest gjennomslag i diskusjon om likestilling i næringslivet. Men denne økonomiske rasjonaliteten har først og fremst sitt fokus på selve verdiskapingen, på den best mulige utnyttelsen av arbeid og teknologi, i skiftende former fra stemplingsur til teambuilding og selvstyrte grupper. Eierskapet og forvaltningen av kapital er ikke underlagt den samme rasjonaliteten – noe som på ett vis ville være en selvmotsigelse. Det som «fungerer» i toppen av næringslivet er ikke det samme som det som «fungerer» overfor kassabetjeningen på supermarkedet. Det handler i høy grad om *symbolsk kapital*, ikke bare rent økonomiske kalkyler. Et viktig poeng er at denne symbolske kapitalforvaltningen i praksis kan være *mer effektiv* enn et rent økonomisk regime ville vært, ut fra den type relasjoner, kultur, habitus osv. som preger næringslivets toppsjikt.

Den symbolske kapitalen skaper "den symbolske merværdi – nemlig legitimeringen af det arbitrære", skriver Bourdieu (2007: 193). Fortsatt mannsdominans, og dermed ensidig og snever utnyttelse av menneskelige ressurser, kan sees som eksempel på en slik arbitrær (eller partikulær) mekanisme i moderne næringsliv. Utnyttelsen er suboptimal ut fra en rent materiell betraktning, men ikke ut fra de faktiske sosiale forholdene som preger dette feltet. Derfor har argumenter om at «likestilling lønner seg», selv om de kan vise til resultater, begrenset gjennomslagskraft. "Den 'økonomiske' kapital er kun virksom i den symbolske kapitals eufemiserede form", skriver Bourdieu (2007: 200).

En annen måte å tenke om dette på, er at dess lenger opp vi kommer i verdihierarkiet, fra verdiskapingen i kassakøen på supermarkedet og opp mot forvaltningen av storkapital, dess viktigere blir de symbolske og kulturelle aspektene ved økonomien, inkludert legitimering og motivering av innsats nedover i rekkene. *Topplederens* posisjon er et eksempel på dette. Her gjelder andre regler enn de som gjelder vanlige ansatte. Topplederen har en symbolfunksjon for eksempel slik at topplederens avgang er det som signaliserer en kursendring eller omstilling i bedriften. Topplederen er *symbolet* på bedriftens verdiskaping, noe som legitimerer høye lønninger og bonusordninger. Bedriftens framgang symboliseres av lederens lønn. Derfor kan lav lønn gi «feil» signal. Lederen må «ofres» – riktignok med gyllen fallskjerm – hvis ting går galt. Hele denne symbolske kapitalforvaltningen er arbitrær og «feil» ut fra rent markedsrasjonalistisk tenkning. Men den er riktig ut fra den symbolske kapitalens faktiske eksistensmåte. "Næringslivets elite skiller seg fra andre elitegrupper. […]

Kjernen i det økonomisk maktfeltet utgjøres av det private næringslivets toppledere. Her kommer feltets logikk frem i sin reneste form […] Ledelse er her fortsatt helt mannlig kodet" (Göransson 2006: 325–326, 346). Tette nettverk og vertikale relasjoner er andre hovedtrekk (se Anita Göranssons kapittel i denne rapport).

Bourdieu skriver: «*Troen* er altså konstituerende for tilhørsforholdet til et felt […] den pragtiske tro er den stilltiende betingelse for at indtræde i spillet […] får deltagerne til at tilslutte seg feltets grundlæggende forutsætninger på den udiskuterede, førrefleksive, naive, indfødte måde, der definerer doxa'en som oprindelig tro.» (Bourdieu 2007: 112). Troen oppvises gjennom «utallige anerkendelseshandlinger […] der repræsenterer *investeringer* i det kollektive foretagende, der søger at skabe symbolsk kapital.» (op.cit. 113). «Den praktiske tro er ikke en 'sindstilstand' […] men så at sige en *kropstilstand.»* (ibid.). Han framhever videre at «den symbolske kapital er en *kredit*, men en kredit i ordets videste forstand, det vil sige en form for utlæg, forskud, veksel, som gruppens *tro og tillid* indrømmer ham» (op.cit. 188). «Den symbolske kapital er gyldig selv på markedet», og opptrer ofte i form av *ære* og æresbegreper (op.cit. 187). Han legger stor vekt på at den symbolske kapitalens mekanismer er minst like reelle og fundamentale som den materielle kapitalen.

Vår påstand er at *maskulinitet* er nært knyttet til symbolsk kapital i toppen av næringslivet, og omvendt, at *femininitet* er negativt tilknyttet og har en tendens til å devaluere eller oppløse denne kapitalen. Vi kan knytte dette til et «tabu» mot kvinner og kapital (Holter, Ø 1997, Solheim 2007). Den praktiske tro det er tale om, er en maskulin kroppstilstand, som først og fremst kan opprettholdes av menn.

Det er altså ikke slik, i vår analyse, at de symbolske forholdene fjerner betydningen av det materielle og økonomiske, men de gir dem en egen virkemåte, som kan være ganske forskjellig fra det som gjelder «rent økonomisk». Dette skyldes blant annet at leder- og eiernivået i næringslivet er et styringsnivå i forhold til «homo economicus» eller det rent økonomiske lengre nede i organisasjonen. Reglene er derfor forskjellige.

Vi vil understreke at også politisk kapital er symbolsk kapital, personlig eller delegert (Bourdieu 1991a: 192). «En person blir noe annet enn han er, en person, i stand til å identifisere og bli identifisert med en gruppe mennesker […] eller en sosial enhet» (Bourdieu 1991b: 249). Et stikkord er «landsfader» (brukt om regjeringssjefer i etterkrigstiden). På det politiske området ble imidlertid den praktiske, tilvante tilknytningen mellom mannlighet og ledelse brutt, noe som etter vårt syn særlig henger sammen med at det politiske feltets *representative* logikk er annerledes enn økonomiens *verdiskapende* logikk.

I det økonomiske feltet øker den symbolske kapitalens betydning trolig særlig ut fra to dimensjoner – delvis den *hierarkiske* dimensjonen, som vi har vært inne på, altså størst gjennomslag i toppen av organisasjonen, og delvis en *markedsmessig* dimensjon, som gir den størst gjennom-

slag dess «hardere» produksjon er, dess «mer utsatt» den er overfor markedet, osv. Dette kan forklare to empiriske hovedtrekk i forbindelse med kjønn og makt: dess høyere nivå, dess mer maskulint preget er makten, og dess hardere og mer markedsutsatt, dess mer maskulin er den. Derfor finner vi – også på politikkfeltet – flere kvinner i ledelsesposisjoner, dess mer «myk» og sosialt rettet virksomheten er, for eksempel, større kvinneandel i sosialkomiteer enn i industriutvalg.[20]

Denne symbolske kapitalforvaltningen kan, over tid, avleire seg i et bredt institusjonelt og organisatorisk mønster, det vi kaller *organisatorisk maskulinitet*. Denne organisatoriske maskuliniteten er lettest å gjenkjenne i tradisjonell, vertikal og hierarkisk form – i retning av eksklusive maskuline organisasjonsmønstre, særlig en maskulin ledelseskultur.

Om en av Norges største entreprenører i etterkrigstiden, Anders Jahre, heter det at han anså trafikkregler som noe som gjaldt for alle andre, ikke ham selv – og «selv om han konsekvent snakket om ‹mine ansatte›, ‹mine fabrikker›, ‹mine skip› – ja, til og med ‹mine aksjonærer› – hadde han aldri mer enn 10–11 % av aksjene i det livsverket han kalte ‹mitt rederi› og som han var en selvskreven leder av.» (Kluge 2009). «Selvskreven» er det symbolske stikkordet her. Denne logikken handler ikke om å *representere* velgere, men om å *eie og forvalte*, inkludert *foregi* å eie, dess mer dess bedre, i verdiskapingens tjeneste.

Organisatorisk maskulinitet kan sees som et mønster på mellomnivå som knytter sammen to prosesser på makronivå – verdiskaping og kjønn. Det er dels en verdsettingsprosess der tendensen er at det som er nær markedet og produksjonen ansees som mer verdifullt, og dels en kjønnsprosess der tendensen fortsatt er at mannen ansees som mer verdifull enn kvinnen. Menn har fortsatt 15–20 % lønnsfordel i forhold til kvinner i dagens Norge, uavhengig av utdanning (Holter, Svare & Egeland 2009, NOU 2008:6). Organisatorisk maskulinitet kan sees som sammensmeltningen som kan oppstå når slike i og for seg meget ulike logikker virker sammen, som kan danne «funksjonelle ekvivalenter» for å oppnå omtrent samme resultat eller grunnleggende mål. Men dette er altså mål som realiseres på makronivå, og som ofte kan være ganske usynlige eller ulike de målene som framtrer på mellomnivå.

I moderne form er organisatorisk maskulinitet ofte mer organisatorisk enn kjønnet. Det kan handle om «å stå på alle døgnets 24 timer», eller vise at man er «ubebyrdet» av omsorgsforpliktelser, mønstre som refererer til en bestemt kjønnsposisjon (Acker 2005), noe som imidlertid sjelden gjøres eksplisitt. Man uttrykker seg kjønnsnøytralt. En horisontal arbeidsdeling der kjønnene står omtrent likt når det gjelder stillingsnivå, men ulikt når det gjelder hvor sentralt arbeidet deres ansees for å være (og hvordan de belønnes), er en viktig del av dette bildet. Dette gjelder

[20] Markedseksponering (nærhet til markedet) og produksjonsorientering (teknisk fremfor menneskelig rettet arbeid) er delvis ulike aspekter, uten at vi kan gå nærmere inn på det her.

også mikroarbeidsdelingen innad i produksjonen, der det å være personalsjef er mer kvinnelig, strategisjef mer mannlig, osv.

Kanskje er det slik at ressursargumentene (utnytte kvinners ressurser) er meget gode, men organisasjonen opprettholder likevel er maskulint mønster; kvinners ressurser blir underutnyttet. Organisatorisk maskulinitet inneholder selvforsterkende mekanismer. En av disse er det mannlige *preferanseprinsippet*, der mannen ansees som mer effektiv, med mindre annet er bevist. En annen kan kalles *overrisling*, dvs. belønning av oppgaver som ansees som strategiske, sentrale og effektivitetsfremmende (Holter, Ø 2003). Det kan handle om bukken som passer havresekken. Når organisasjonens elite også sterkt påvirker belønningssystemet, øker sjansen for at en eksisterende ordning blir vedlikeholdt.

Forskning om omstilling tyder på at denne maskuline ledelseslogikken kan bli styrket i krisetid – skuta er i hardt vær, det trengs en sterk kaptein på brua. Til og med kvinnedominerte fagforeninger kan preges av slike holdninger (Holter, Karlsen & Salomon 1998). Mønsteret styrkes i situasjoner med krise og angst (Folkesson 2005), og i sin tur bidrar det til menns «redsel for å falle» ned i det «umannlige» (Ekenstam 2006). *Hegemonisk maskulinitet*, med basis særlig i internasjonalt næringsliv og ledelseskultur, er et annet uttrykk for det mønsteret vi beskriver (Connell & Wood 2005). Gro Hagemann (1994: 329) beskriver i sin analyse av industrialisering i Norge hvordan «den sosiale og kulturelle kjønnsordenen utgjorde en viktig del av den kontekst som markedskreftene opererte innenfor». Og denne ordningen har altså både vært en ramme og en indre dynamikk i økonomi og arbeidsliv.

Et eksempel på det siste er «*glasstaket*» som er nært beslektet med overrisling, preferanseprinsippet og andre trekk ved symbolsk kapitalforvaltning. Glasstaket må sees som en bredere prosess i bedriftene, ikke bare et statisk hinder for kvinner på et visst punkt på veien mot toppen (Holter, Ø 1997b), på samme måte som devalueringen av omsorg utgjør en pågående prosess. Kjønnenes grensekryssing strider mot den habituelle kjønnsordningen, særlig slik den ble utformet i økonomien, og motarbeides derfor mer her, enn på andre områder.

5.6 Muligheter for endring

Vi har beskrevet et økonomisk felt som har endret seg mindre i forhold til likestilling, enn både politikkfeltet og andre samfunnsområder. Bakgrunnen for dette er, som vi nevnte innledningsvis, fortsatt delvis gåtefull. Eksistensen av en maskulin kultur er ikke i seg selv forklaring god nok – slike kulturer har preget politikken også, inkludert «konservative» områder som diplomati, men der er forholdene i dag i forandring, mer enn i næringslivet. Vi har foreslått forklaringsperspektiver knyttet til brede historiske sosiale og kulturelle mønstre, og lagt vekt på symbolsk kapital

og verdiskaping til forskjell fra den politiske representasjonens virkemåte. Maskulinitet og belønningsprinsipper har kunnet fungere i selvforsterkende systemer.

Men eksisterer det ikke brudd og endringsmuligheter i forhold til disse tendensene? Det finnes strategier for korporativ ansvarlighet, mangfold, menneskelige potensialer osv., men hvor mye de faktisk virker, er ennå nokså uklart. En likestillingsstrategi for næringsliv og økonomi er nokså fraværende i dagens Norden, noe som igjen har sammenheng med at det demokratiske offentlige reformarbeidet og pådriverrollen er svakt utformet.[21]

Samtidig er forholdene i endring i økonomi og næringsliv. Yngre ledere er preget av mer likestilte samliv eller ekteskap med to karrierer. Selv om økonomisk ledelse i Norden fortsatt er mer kjønnstradisjonell enn befolkningen (Højgaard 2002), er endringstendensene tydelige, og ledelseskulturen er mer preget av to-karriere-familier enn f. eks. i USA.

«Det var ikke min plan å bli sjef, det var bare det at min karrierestige var brattere enn hennes», sa en ung mannlig toppleder i en nordisk studie – som engstet seg for at kona vil skille seg (Holter, Ø 2007a). Holdninger er i endring – «bleieskift er stas, selv om husarbeid er gørr», sa en annen toppleder. Praksis på hjemmebane endrer seg også. Men dette nye mønsteret står i konflikt med globale normer. «Da hovedkontoret i [sentraleuropeisk land] skjønte at jeg skulle ta pappapermisjon, ble det rabalder», sa en tredje toppleder – det endte med at han skiftet jobb fra det internasjonale selskapet, til et norsk selskap.

På samme måte viser en europeisk studie at mange menn er opptatt av å kombinere arbeid og omsorg, og særlig, bedre rettigheter for unge fedre (Puchert et al. 2005). Her er ordningene fortsatt ofte dårlige eller fraværende på det europeiske arbeidsmarkedet, slik at det blir opp til den enkelte mannen, selv om mange andre menn følger med på det som skjer med denne pionergruppen. Også i Norden viser undersøkelser at både menn og kvinner med omsorgsforpliktelser ønsker nedsatt arbeidstid. De som får til slike ordninger, bidrar positivt på hjemmebane, og trolig også ofte i forhold til innovasjon i bedriften (Holter, Ø 2007b, Damvad 2007, Hallgren et al. 1999). Unge mødre og fedre er mer tilfreds med samlivet dersom de har delt på omsorgspermisjonen etter fødsel (Holter, Svare & Egeland 2009).

Den organisatoriske maskuliniteten og kjønnssegregeringen er på mange måter i ferd med å bli fossiler. Problemet er imidlertid at mange av de nye tendensene er «hjemmedrevet», ut fra endringer i familielivet – de er private, mer enn kollektive. Den kollektive bevegelsen for å utvikle den nordiske «kombinasjonsmodellen», der den enkelte skal ha mulighet til å kombinere arbeid og omsorg, er lite utviklet. Modellen er under press og er i liten grad bygd inn i arbeidslivets mekanismer, og kostnadene bæres fortsatt oftest av kvinner (Ahlberg et al. 2008). Kvinnebevegelsen

[21] Selv om samtlige nordiske land har regler for at virksomheter skal lage planer og rapporter om likestilling i egen virksomhet, mangler i stor grad en helhetlig strategi og et effektivt sanksjonsapparat.

og sivilsamfunnet ble aldri sterkt representert i partssamarbeidet. De omsorgsytende arbeidstakerne danner i liten grad en kollektiv bevegelse – man kan nok si at selve ideen om det kollektive fortsatt har et mannlig tilsnitt. Samtidig eksisterer endringsfaktorer i bakgrunnen, inkludert kvinners økende utdanningsnivå, med en gradvis økning av kvinnelig tilstedeværelse som sannsynligvis på lengre sikt vil «normalisere» det kvinnelige som del av det økonomiske, slik det har skjedd på politikkfeltet.[22] Men med mindre tiltak blir satt i verk, kan slike prosesser ta svært lang tid. Det er ingen «automatikk» i likestillingsutvikling innen økonomien. Derfor er det viktig å lære av erfaringene fra politikkfeltet. Kvoteringen til styrer i Norge er et eksempel – til tross for dystre spådommer fra en del av næringslivet i forkant, har tilpasningsevnen vært ganske stor, selv om spredningseffekten ennå er begrenset (se Mari Teigens kapittel i denne raport). Samtidig har vi framhevet betydningen av kvinnebevegelse og aktiv, organisert endringsvirksomhet.

En kriseforståelse, eller iallfall en forståelse av at endring kan være viktig og positivt, er en annen viktig del av dette. Det er ikke lenger gitt at en opplevelse av krise skal ende i et rop om en «sterk mann». Det kan være at kvinner klarer jobben bedre. Slike nye tendenser har bl.a. blitt tydelige i Islands håndtering av finanskrisen (se kapitlet til Styrkársdóttir, Erlingsdóttir & Rafnsdóttir).

Så lenge likestilling ansees som en utenforliggende kostnad i forhold til næringslivet, blir endringspotensialet marginalt. Forandringer nedenfra og endringsvillighet på toppen må kombineres, slik vi beskrev med arbeidsdemokratisering som eksempel. Derfor blir det også særlig viktig med forskning som belyser de faktiske kostnadene ved ensidig maskulin ledelseskultur og fordelene ved bedre kjønnsbalanse og likestilte arbeidsplasser.

Den nordiske kjønnsforskningen har i høy grad vært fokusert på makt. Kjønnsforhold har vært tolket som maktforhold, i tråd med en politikkmodell. Kjønn som materiellforhold og økonomisk forhold har vært et mer perifert (og kontroversielt) tema. Samtidig som vi har framhevet politikkmodellens fortrinn og betydningen av å lære av den, vil vi også påpeke at bedre økonomiske og materielle perspektiver er et sentralt felt for videre forskning og utvikling. Kvotering er viktig for å bryte gjennom selvforsterkende barrierer slik bl.a. den norske styreromsreformen og den politiske kvoteringen har gjort. Samtidig – kvotering er ikke nok; pianisten må lære seg å spille med mer enn én finger. Politikk alene kan ikke forandre økonomien.

Prosjektet «Kjønn og makt i Norden» berører sentrale spørsmål for nordisk utvikling generelt. Kjønnslikestillingens sammenhenger viser seg å gripe dypt inn i kjerneprosessene på de to undersøkte områdene, poli-

[22] Kjønnsproporsjonenes betydning for arbeidslivets «normalitet» ble særlig tematisert i en klassisk artikkel av R. M. Kanter (1977), og selv om dette synspunktet senere ble noe overdrevet, er det ingen tvil om at det er viktig.

tikk og økonomi. Prosjektet viser at strukturer i høy grad virker inn – samtidig som de ikke er statiske, men i forandring.

I oppfølgingen av prosjektet bør også andre hovedområder tydeligere med i bildet, for eksempel forskning og utdanning, kultur og media, familie og hverdagsliv, helse og vold.

Vi foreslår derfor større og bredere satsing på likestillingsrettet forskning og utvikling i Norden, der både politikk- og økonomifeltet, men også noen andre viktige arenaer og prosesser, blir med, og der det historiske og tverrfaglige perspektivet blir styrket. Et viktig mål er å oppnå bedre nordisk faglig sammenheng og refleksjon, som bl.a. kan gi grunnlag for en mer helhetlig, konsistent og kunnskapsbasert likestillingspolitikk.

Referenser

Acker, Joan (2005): *Class questions: feminist answers*. Lanham MD: Rowman Altamira

Ahlberg, Jenny, Christine Roman & Simon Duncan (2008): «Actualizing the «Democratic Family»? Swedish Policy Rhetoric versus Family Practices». I: *Social Politics*, vol. 15 (1): 79–100

Bergman, Solveig (1999): «Women in New Social Movements». I: Bergqvist, Christina et al. (eds.): *Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries.* Oslo: Scandinavian University Press.

Bergman, Solveig (2004): «Collective Organizing and Claim Making on Child Care in Norden: Blurring the Boundaries between the Inside and the Outside». I: *Social Politics*, vol. 11 (2): 217–246

Bergqvist, Christina (1999): «Modeller för barnomsorg och föräldraledighet». I: Bergqvist, Christina et al. (eds.): *Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries.* Oslo: Scandinavian University Press

Borchorst, Anette (2004): «Skandinavisk ligestillingspolitik, tur-retur på dansk billett». I: *Nytt Norsk tidsskrift*, Nr. 3–4

Borchorst, Anette (2008): «Women-friendly paradoxes? Childcare policies and gender equality visions in Scandinavia». I: Melby, Kari, Anna-Birte Ravn & Christina Carlsson Wetterberg (eds.) (2008), *Gender equality and welfare politics in Scandinavia. The limits of political ambition?*, Bristol: Policy Press

Bourdieu, Pierre (1991a): «Political Representation. Element for a Theory of the Political Field». I: Bourdieu, Pierre (1991): *Language and Symbolic Power.* Oxford: Polity Press

Bourdieu, Pierre (1991b): «Social Space and the Genesis of "Classes». I: Bourdieu, Pierre (1991): *Language and Symbolic Power.* Oxford: Polity Press

Bourdieu, Pierre (2007): *Den praktiske sans*. [Le sens practique, 1980]. København: Hans Reitzels forlag

Brandth, Berit; & Kvande Elin (2003): *Fleksible fedre - maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget

Catalyst 2009: Women in US management. http://www.catalyst.org/publication/206/women-in-us-management

Connell, R. W. (1995): *Masculinities*. Oxford: Polity Press

Connell, R. W. (2006): «Northern theory: The political geography of general social theory». I: *Theory & Society*, vol. 35 (2): 237–64

Connell, R. W. & Wood, Julian (2005): «Globalization and Business Masculinities». I: *Men and masculinities*, vol. 7 (4): 347–64

Damvad (2007): *Innovation og mangfoldighet – ny viden og erfaringer med medarbejderdreven innovation*. Forsknings- og innovationsstyrelsen, Ministeriet for videnskab, teknologi og utvikling, København

Eduards, Maud, Beatrice Halsaa & Hege Skjeie (1983): «Likestilling, hvor likt? Om den nordiske offentlige likestillingspolitikken.» I: Haavio-Mannila, Elina et al.: *Det uferdige demokratiet. Kvinner i nordisk politikk.* Oslo: Nordisk ministerråd

Ekenstam, Claes (2006): «Man, manlighet och omanlighet i historien». I: Lorentzen & Ekenstam (red.): *Man i Norden.* Hedemora: Gidlund

Ekenstam, Claes (2007): «Klämda män: föreställningar om manlighet & omanlighet i det samtida Norden». I: Holter, Øystein Gullvåg (red.): *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden.* Hedemora: Gidlund

Ellingsæter, Anne Lise & Solheim, Jorunn (2003): «Makt – kjønn – arbeidsliv: teoretiske landskap». I: Ellingsæter, Anne Lise & Solheim, Jorunn (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Folkesson, Per (2005): *Män och katastrofer*. Avhandling, Göteborgs universitet, Socialt arbete

Goffman, Erving (1975): *Frame Analysis*. Harmondsworth: Penguin

Göranssson, Anita (2006): «Näringslivseliten.» I: Göransson, Anita (red.): *Maktens kön*, Falun: Nya Doxa

Gullestad, Marianne (1984): *Kitchen-table Society*. Oslo: Universitetsforlaget

Hagemann, Gro (1994): *Kjønn og industrialisering*, Oslo: Universitetsforlaget

Hallgren, Anna, Hultin, Mårten & Oscarsson, Eva (1999): *Jämställdhet och lönsamhet*. Närings- och teknologiutvecklingsverket (NUTEK) rapport 061-1999, Stockholm

Hearn, Jeff (2003): "Organization Violations in Practice: A Case Study in a Uni-

versity Setting». I: *Culture and Organization*, vol. 9: 253–273
Hirdman, Yvonne (2001b): *Med kluven tunga - LO och genusordningen*. Falun: Atlas
Højgaard, Lis (2002): «Magtens køn – kvinder og mænd i toppositioner inden for erhvervsliv, offentlig administration og politik». I: Borchorst, Anette (red.): *Kønsmagt under forandring.* København: Hans Reitzels Forlag
Holter, Harriet (red.) (1984): *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget
Holter, Harriet (red.) (1996): *Hun og han – kjønn i forskning og politikk.* Oslo: Pax
Holter, Harriet (1970): *Sex Roles and Social Structure*. Oslo: Universitetsforlaget
Holter, Øystein Gullvåg (red.) (2007a): *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Hedemora: Gidlund
Holter, Øystein Gullvåg (1989): *Menn*. Oslo: Aschehoug
Holter, Øystein Gullvåg (1997): *Gender, Patriarchy and Capitalism - A Social Forms Analysis*. Dr. philos thesis (sociology), University of Oslo. Published by the Work Research Institute, Oslo
Holter, Øystein Gullvåg (1997b): The Glass Ceiling in Context. Prøveforelesning (dr. philos), Sosiologisk institutt, Universitetet i Oslo (upublisert).
Holter, Øystein Gullvåg (2003): *Can Men Do It? Men and gender equality - the Nordic experience*. TemaNord 2003:510. København: Nordisk Ministerråd
Holter, Øystein Gullvåg (2007a): «Sosial innovasjon, velferd og ny maskulinitet». I: Holter, Øystein Gullvåg (red.): *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Hedemora: Gidlund
Holter, Øystein Gullvåg (2007b): «Kjønn som innovasjon og 'det nye pappasporet'». I: Kvande, Elin & Rasmussen, Bente (red.): *Arbeidslivets klemmer – det nye arbeidslivets paradokser*. Bergen: Fagbokforlaget
Holter, Øystein Gullvåg (2008): «Gender and action research». I: Berg, Anne Marie & Eikeland, Olav (eds.): *Action Research and Organization Theory*. Bern: Peter Lang
Holter, Øystein Gullvåg & Aarseth, Helene (1993): *Menns livssammenheng*. Oslo: Ad Notam Gyldendal
Holter, Øystein Gullvåg, Svare, Helge & Egeland, Cathrine (2009): *Gender Equality and Quality of Life – A Nordic Perspective*. Oslo: NIKK (Nordic Gender Institute)
Inglehart, Ronald, Basanez, Miguel, Diez-Medrano, Jaime, et al. (2004): *Human Beliefs and Values. A cross-cultural sourcebook based on the 1999–2002 value surveys*. Mexico: Siglo Veintiuno Editores
ISSP (2002): *The International Social Survey Programme*. GESIS (German Social Science Infrastructure Services) CD-rom
Kanter, Rosabeth Moss (1977): «Some effects of proportions in group life». I: *American Journal of Sociology*, vol. 82: 965–90
Kautto, Mikko et al. (red.) (2001): *Nordic Welfare States in the European Context*. London: Routledge
Korsvik, Trine Rogg (2009): *Upublisert rapport om kvinnefrigjøringstidsskrifter fra 1970–åra.* Oslo: Senter for tvervitenskapelig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo
Kuhn, Thomas S. (1996): *The Structure of Scientific Revolutions*. Third edition. Chicago & London: University of Chicago Press
Kvande, Elin (1999): *Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change.* Institutt for sosiologi og statsvitenskap. Trondheim: NTNU
Leira, Arnlaug (1989): *Models of Motherhood. Welfare State Policies and Everyday Practices: The Scandinavian Experience.* Oslo: Institute for Social Research
Lovenduski, Joni (2000): «Change in Women's Political Representation». I: Rossilli, Mariagrazia (eds.): *Gender Policies in the European Union*. New York: Peter Lang.
Melby, Kari, Anna-Birte Ravn & Christina Carlsson Wetterberg (2008): "A Nordic model of gender equality? Introduction». I: Melby, Kari, Anna-Birte Ravn & Christina Carlsson Wetterberg (eds.), *Gender equality and welfare politics in Scandinavia. The limits of political ambition?*. Bristol: Policy Press
Melby, Kari, Anu Pylkkänen, Bente Rosenbeck & Christina Carlsson Wetterberg (2006): *Inte ett ord om kärlek. Äktenskap och politikk i Norden ca 1850–1930.* Lund: Makadam förlag
Mellström, Ulf (1999): *Män och deras maskiner*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa
Møller, Katti Anker (1974): "Moderskapets frigjørelse». I: Skjønsberg, Kari (red.): *Mannssamfunnet midt imot.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

Moxnes, Kari (1989): *Kjernesprengning i familien*. Oslo: Universitetsforlaget

Myrdal, Jan (1982): *Barndom.* Stockholm: Norstedts

Niskanen, Kirsti & Nyberg, Anita (red.) (2009): *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter.* TemaNord 2009:569. København: Nordisk Ministerråd

NOU 2008:6 *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Oslo.

Puchert, Ralf, Gärtner, Marc, Höyng, Stephan et al. (2005): *Work Changes Gender - Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Leverkusen: Barbara Budrich Publishers

Raaum, Nina C. (1999): «Women in Parliamentary Politics: Historical lines of development. I: Bergqvist, Christina et al. (eds.): *Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries.* Oslo: Scandinavian University Press

Schunter-Kleemann, Susanne (1995): «Welfare states and family policies in EU-countries». I: *NORA*, vol. (3) 2: 74–86

Silverstein, Louise (1996): «Fathering is a feminist issue». I: *Psychology of Women Quarterly*, vol. 20: 3–37

Skjeie, Hege & Mari Teigen (2003): *Menn i mellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk.* Oslo: Gyldendal Akademisk

Skjeie, Hege & Mari Teigen (2005): "Political Construction of Gender Equality: Travelling Towards …. A Gender Balanced Society?». I: *NORA*, vol. 13 (3): 187–197

Skjeie, Hege & Teigen, Mari (2003): *Menn imellom*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Skjønsberg, Kari (1974): «1880–årene: Mennen og kvinnesaken». I: Skjønsberg, Kari (red.): *Mannsamfunnet midt i mot.* Oslo: Gyldendal Norsk forlag

Solheim, Jorunn, Heen, Hanne, Holter, Øystein Gullvåg (1986): *Nordsjøliv og hjemmeliv (bind 1 og 2)*. Rapport nr 35 og 36. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Solheim, Jorunn (2007): «Kapital – menns domene». Innlegg på STK/UiO's seminar «Kvinner og penger», Oslo 8. mars 2007. Se http://www.stk.uio.no/til_nedlasting/mars08_solheim.pdf

Styrkársdóttir, Audur (1999), «Women's lists in Iceland – A response to political lethargy» I: Bergqvist, Christina et al. (eds.): *Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries.* Oslo: Scandinavian University Press

Therborn, Göran (2004): *Between sex and power – family in the world, 1900–2000.* London: Routledge

Thorgren, Gunilla (2003): *Grupp 8 och jag*. Stockholm: Norstedts

Thorsrud, Einar (1973): «Strategi for forskning og sosial forandring i arbeidslivet». I: Hem, L & Holter, H. (red.): *Sosialpsykologi*. Oslo: Universitetsforlaget

Wetterberg, Christina Carlsson & Kari Melby 2008: «The claim of economic citizenship: the concept of equality in a historical context». I: Melby, Kari, Anna-Birte Ravn & Christina Carlsson Wetterberg (eds.), *Gender equality and welfare politics in Scandinavia. The limits of political ambition?* Bristol: Policy Press

World Economic Forum 2008: *The Gender Gap Report 2008*. http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2008.pdf

6. Kvinder i nordisk politik – en stadig fremgangssaga?

Drude Dahlerup

6.1 Indledning

I disse år fejrer vi i Norden 100 året for kvindernes stemmeret. Det giver os anledning til at fundere over, hvor vi står i dag set i et globalt perspektiv. De nordiske lande har længe været verdenskendt for den høje andel kvinder i politik. Men uden omkring i verden møder man ofte spørgsmålet, hvor mange år det egentlig tog os i de nordiske lande at nå op på en så høj kvinderepræsentation?

Netop de mange 100 års jubilæer gør, at vi som svar på spørgsmålet må indrømme, at det tog os omkring 100 år at nå op på det nuværende niveau med mellem 38 og 47 % kvinder i parlamentet, og mellem 27 og 42 % i kommunalbestyrelserne i de nordiske lande. I dag er der imidlertid stor utålmodighed rundt omkring i verden over kvindernes underrepræsentation. I gennemsnit har mænd 81 % af pladserne i verdens parlamenter, kvinderne kun 19 % (www.ipu.org). Ikke mindst efter vedtagelsen af FNs Platform for Action på verdenskvindekonferencen i Beijing 1995 står det klart, at man i verdens mange nye demokratier ikke er indstillet på at vente så længe som 100 år på at opnå kønsbalance i politik. I dag er Norden med sin „skridt-for-skridt" model ikke længere den eneste mulige model, når det gælder udviklingen i kvindernes repræsentation i politikken.

To træk har længe været kendetegnende for udviklingen i kvinderepræsentationen i politik i Norden. For det første har de nordiske lande haft den absolut højeste kvinderepræsentation i verden, hvilket har givet genlyd globalt. De nordiske lande har længe haft et godt ry i verden, når det gælder ligestilling.

For det andet har vi siden 2. verdenskrig oplevet en konstant stigning i kvindernes andel af medlemmerne af de politiske forsamlinger. Der har været tale om en kontinuerlig og fremadskridende proces (Christensen & Damkjær 1998). Denne succeshistorie har bidraget til den opfattelse, at kønsbalance i politik, ja måske ligestilling mellem kvinder og mænd generelt, vil „komme med tiden". Er det ikke en del af vores barnetro, at det går fremad for ligestillingen? Den officielle ligestillingspolitik har da også hvilet på en sådan optimisme. De norske forskere, Hege Skjeie og

Mari Teigen taler om „rejse-metaforen" i de nordiske landes ligestillingsopfattelse – vi er på vej fremad (2003).

I denne artikel diskuteres disse to karakteristiske træk nærmere. Først, analyseres udviklingen i Norden set i et globalt perspektiv. Hvorfor er Nordens førerstilling ved at forsvinde? Dernæst diskuteres det, hvordan vi skal tolke den historiske udvikling i kvinderepræsentationen i Norden: Kan vi forvente en stadig stigende kvinderepræsentation? Findes der et usynligt glasloft? Her ser vi også på, hvorfor er der i dag så stor forskel mellem de nordiske lande, bl.a. i anvendelsen af kvotering.

I den tredje del af artiklen diskuteres denne empiriske udvikling set i relation til fire delvis modstridende teorier om udviklingen i kvinderepræsentationen: Ifølge *kønsmagtsperspektivet* reproducerer mandssamfundet hele tiden sig selv, og når kvinderne kommer ind, går magten ud. Heroverfor står *efterslæbsteorien,* som giver et mere positivt billede, hvorefter kvinderne langsomt, men sikkert er ved at blive integreret i magteliten. *Mæthedstesen* siger derimod, at der opstår en vist mæthed eller træthed inden ligestillingen er fuldt opnået, nemlig omkring de 30 %. Til sidst diskuteres *betydningen af den offentlige debat og presset fra kvindebevægelserne.*

6.2 Norden ved at miste førertrøjen

I mange år lå de nordiske lande sammen med Holland alene i toppen af ranglisten over landenes kvinderepræsentation. Først var Finland nummer ét, derefter Norge og til sidst Sverige. I dag er de nordiske lande ved at blive indhentet af en række andre lande i verden, når det gælder kvinderepræsentation i de politiske forsamlinger. Nordens førerstilling udfordres af andre europæiske lande, men først og fremmest af lande fra det globale syd. Det er en ny og på mange måder glædelig udvikling.

Tabel 1 viser, at Rwanda i dag er øverst verdensranglisten. Generelt er der en beskeden stigende tendens globalt. For ti år siden var verdensgennemsnittet 13 %, i dag er det på 19 %. Man kan vælge at se det som bevis på, at det går fremad. Men man kan også se det som illustration af, hvor uendelig langsomt det går. Nu sker valg sker jo kun med et vist mellemrum. Hvis man alene ser på de lande, hvor der senest var valg, ser man en lidt større fremgang. Samtidig er forskellene mellem regionerne i verden ved at blive udlignet (www.ipu.org).

Tre interessante perspektiver kan udlæses af tabel 1. For det første viser tabellen, at ikke blot Rwanda, men også andre lande fra det globale Syd, nemlig Argentina, Mozambique og Sydafrika nu ligger over 30 % kvinder i parlamentet, og dermed udfordrer Norden. For det andet viser tabellen, at de fleste lande, som ligger på toppen, har et valgsystem baseret på forholdstalsvalg (PR, proportional representation). For det tredje viser tabellen, at mange af de lande, som ligger på toppen, anvender en eller anden type af kvotering.

Tabel 1 Toppen af verdensranglisten over kvinderepræsentation i parlamentet

Land	Kvindeandel i parlamentet (%)	Kvoteringstype	Valgsystem
1. Rwanda	56.3 (2008)	Legal kvotering	PR
2. Sverige	47.3 (2006)	Partikvotering	PR
3. Sydafrika	44.5 (2009)	Partikvotering	PR
4. Cuba	43.2 (2008)	Ikke-dem.valg	FPTP
5. Island	42.9 (2009)	Partikvotering	PR
6. Finland	42.0 (2007)	--	PR
7. Argentina	40.0 (2007)	Legal kvotering	PR
8. Norge	39.6 (2009)	Partikvotering	PR
9. Costa Rica	38.6 (2006)	Legal kvotering	PR
10. Danmark	37.4 (2007)	--	PR
11. Angola	37.3 (2008)	Legal kvotering	PR
12. Belgien	36.7 (2007)	Legal kvotering	PR
13. Holland	36.7 (2006)	Partikvotering	PR
14. Spanien	36.3 (2008)	Legal kvotering	PR
15. Mozambique	34.8 (2004)	Partikvotering	PR
16. Ny Zealand	33.6 (2008)	--	Mix

Valgsystemer: *PR*: proportional representation/forholdstalsvalg med partilister med flere kandidater. *Mix*: blanding af forholdstalsvalg og enkeltmandskredse. *FPTP*, first past the post: enkeltmandskredse, hvor hvert parti kun opstiller én kandidat, og hvor den kandidat, som får flest stemmer, vinder valgkredsen.

Kvoteringstyper: *Legal kvotering* er indskrevet i forfatningen eller en lov, typisk valglov eller partilov. *Partikvotering,* frivilligt kvoteringssystem vedtaget af et parti selv, f.eks. mindst 40 % kvinder på partiets opstillingslister. Et land er anført med partikvotering, hvis blot et parti, repræsenteret i parlamentet, har kvotering. Mens mange kvoteringssystemer retter sig mod andelen af kvinder/begge køn på partiernes kandidatlister ved valgene, forbeholder den såkaldte reserved seats kvotering, som altid er legalt reguleret, et antal pladser for kvinder, f.eks. skal en tredjedel af de valgte til de indiske lokale råd være kvinder. I Rwanda skal der vælges to kvinder fra hvert valgdistrikt (Dahlerup & Freidenvall 2009).

Kilder: Interparliamentary Union (2009) www.ipu.org; International IDEA and Stockholm University (2009) www.quotaproject.org; Officiel valgstatistik. Tallene angiver kvindeandelen på valgdagen. En vis variation kan derfor forekomme i forhold til www.ipu.org, der medtager visse udskiftninger mellem valgene.

Hvis et land har legal kvotering, indebærer det, at kvoteringsreglerne er indskrevet i forfatningen eller valgloven/partiloven. Frivillig kandidatkvotering betyder derimod, at individuelle partier selv har indført kvoteringsregler for deres egne lister ved valg. Kvoteringsforskningen har vist, at det typisk har været partier i centrum eller til venstre i det politiske spektrum, som er startet, eventuelt med en afsmittende effekt på de øvrige partier. I en række tilfælde har visse partier startet med frivillig kvotering, men senere er kvoteringen blevet indført ved lov gældende for alle partier, som det f.eks. er sket i Belgien og for nylig også i Spanien og Portugal (Dahlerup & Freidenvall 2008; EUPARL 2008).

6.2.1 En kvoteringsbølge går over verden

I dag kan man ikke tale om udviklingen i den politiske kvinderepræsentation uden at inddrage kvoteringsspørgsmålet. Kønskvotering er et nyt spændende forskningsfelt, fordi kvotering berører så mange centrale emner i demokratiteori og i feministisk teori. Den empiriske kvoteringsforskning har behandlet en række emner. Man har undersøgt den geografiske spredning af kvotering og studeret forskellige kvoteringsdiskurser rundt omkring i verden. Betydningen af forskellige typer af kvotering er analyseret, og endvidere har forskningen studeret den ofte vanskelige implementering af kvotering samt effekterne af kvotering i både kvantitative, dvs. antal nominerede og valgte kvinder, og kvalitative termer, dvs. spørgsmålet om kvindernes indflydelse og magt (Caul 1999; Htun 2004; Dahlerup & Freiden-

vall 2005; Norris 2004; Krook 2004; Dahlerup 2006; Dahlerup & Freidenvall 2008; Teigen 2003; Dahlerup & Freidenvall 2009).

Brugen af kønskvotering i politik har bredt sig som en løbeild over alle verdens kontinenter i det sidste årti. Selv om kvotering ofte er kontroversielt, er netop denne metode blevet udbredt – som en mulighed for hurtigt at ændre en uønsket underrepræsentation af kvinder i offentlige forsamlinger. I dag anvendes kvotering i ca. halvdelen af alle verdens lande, hvis man sammenlægger de omkring 50 lande, som har introduceret kvotering ved lovgivning og/eller forfatningsændring med de ca. 50 andre lande, hvor partier, der er repræsenteret i parlamentet frivilligt har indført kvotering for egne lister ved valgene. Dette er en forbavsende udvikling i betragtning af, hvor kontroversielt kvotering er som ligestillingspolitisk instrument (Dahlerup 2006; EUPARL 2008; se også den globale oversigt på www.quotaproject.org).[1]

6.2.2 Nye forklaringer

Den øgede brug af kønskvotering i politik udfordrer de gængse teorier om, hvorfor nogle lande ligger på toppen, når det gælder kvinderepræsentation. Forskelle i socioøkonomisk udvikling har tidligere kunnet forklare de fleste variationer i kvinderepræsentationen i politik, selv om de politiske majoritetsforhold samt aktørernes indsats – ikke mindst kvindebevægelsens strategier og styrke – har været vigtige som supplement til de strukturelle forklaringsfaktorer. Valgsystemet er endnu en vigtig faktor bag variationerne i kvindeandelen. Mens kvinderepræsentationen i gennemsnit var 20 % i lande med forholdstalsvalg, var den kun 11 % i lande med pluralitets-/majoritetsvalg som f.eks. det engelske, og endelig 14 % i lande med blandede valgsystemer (Norris 2006). Valgsystemets betydning for kvinderepræsentationen ser dog ud til at være mindre i ikke-vestlige end i vestlige lande (Norris 2004).

Fordi det er svært at konstruere et kvoteringssystem, som passer til valg i enkeltmandskredse – hvordan kræve 30 eller 40 % kvindelige kandidater, når partierne kun opstiller én kandidat pr. valgkreds? – vil forskellen mellem kvinderepræsentationen i de to valgsystemer formentlig bliver endnu større i fremtiden.[2] Forskningen har vist, at mens tre fjerdedele af verdens lande med proportionalvalg har kvotering, gælder det kun en tredjedel af landene med valg i enkeltmandskredse (Dahlerup 2007b).

Det ville være en fejltagelse at tro, at kvotering løser alle problemer, som møder kvinder i politik. Kvotering er ingen mirakelløsning, og kan

[1] I et samarbejde mellem International IDEA og Stockholms Universitet v. Drude Dahlerup & Lenita Freidenvall er der skabt en global webside, hvor kvoteringssystemer i de mange forskellige lande med kvotering opregnes (www.quotaprojekt.org).

[2] Der er eksempler på kvoteringssystemer, der fungerer i enkeltmandsvalgkredse, eks. det skotske Labour Party's „twinning-system", hvor to valgkredse tilsammen har skullet nominere en mand og en kvinde, eller Indiens lokalvalg, hvor de pladser, der er reserveret for kvindelige kandidater, roterer mellem valgkredsene fra valg til valg.

ikke stå alene som ligestillingstiltag. Endvidere skal det noteres, at en globalt set høj kvinderepræsentation også være opnået uden kvotering, se Finland og Danmark i Tabel 1. Det vigtigt at påpege, at mange forskellige typer af kvotering er i brug rundt omkring i verden. Kvoteringsforskningen har vist, hvorledes kvoteringen forbliver en rent symbolsk gestus, hvis den valgte type af kvotering ikke matcher valgsystemet i et land.

På den anden side har kvotering på visse vilkår medført historiske spring i kvinderepræsentationen, som da Costa Rica gik fra 19 til 35 % kvinder i parlamentet ved et eneste valg i 2002 efter indførelse af kvotering ved lov. Flere betingelser må være opfyldt, hvis et kvoteringssystem skal have de ønskede effekter: 1) den indførte kvoteringstype matcher valgsystemet, 2) indeholder regler om rangorden på listerne (et krav om 40 % kvinder på valglisterne giver ikke flere kvinder valgt, hvis de alle sammen står nederst på listen!) og 3) sanktioner i tilfælde af overtrædelse af kvoteringsreglerne. Retlige sanktioner er dog i sagens natur forbeholdt kvotering, som er fastlagt ved lov. Men et parti med frivillig kvotering kan jo udøve et pres på de lokale organisationer i partier, som jo ofte er dem, der bestemmer nominationerne. Kvotering i lov eller i forfatningen er den foretrukne kvoteringsform i Latinamerika, men har nu også nået Europa, hvor kvotering for valglisterne er indført ved lov i Belgien, Frankrig, Spanien, Portugal og flere lande på Balkan (Dahlerup & Freidenvall 2008; EUPARL 2008).

Særlig markant har udviklingen været i en lang række post-konflikt lande. I dag forsøger man de fleste steder på kloden aktivt at inddrage kvinderne i forsøget på at skabe national samling efter katastrofer som folkemord og borgerkrig. I Rwanda, nummer ét på verdensranglisten, var diverse kvindeorganisationer aktive i forfatningsdannelsesprocessen, og kvoteringsregler blev indskrevet i den nye forfatning. Udenlandske organisationer har bidraget i Rwanda, som i en række andre lande, til at skabe et pres for øget inkludering af kvinder og andre underrepræsenterede grupper. Men uden de lokale kvindeorganisationers aktive indsats og mobilisering af kvinderne skabes ingen langsigtede forandringer. Også i lande som Uganda og Sydafrika har man ved hjælp af aktiv politik med et vist held forsøgt at inkludere kvinderne i reorganiseringen af landet (Tripp, Dior & Lowe-Morna 2006). Det internationale samfund har stærkt støttet denne udvikling. Kravene om aktiv indsats (affirmative action, active measures), som findes i CEDAW-konventionen og i Beijingkonferencens Platform for Action har bidraget til at give de nationale kvindeorganisationers krav om kønsbalance i politik øget legitimitet (Krook 2004; Dahlerup & Freidenvall 2005).

Men der findes også stærkt omdiskuterede eksempler på, hvad mange ser som inkludering af kvinder „fra oven“ dvs. uden tilstrækkelig kvindemobilisering i basis til at skabe en varig forandring. Kvoteringen i Afghanistan og Irak er sådanne kontroversielle eksempler. Generelt anvendes i dag

kønskvotering ved valg i alle typer af politiske systemer, både demokratiske, semidemokratiske og ikke-demokratiske (Dahlerup 2007b).

I det nordiske lande har vi aldrig oplevet sådanne hurtige spring i kvinderepræsentationen på 10–20 procentpoints. Det maximale spring har været 8–9 procentenheder, men oftere har stigningen været på 2–3, en typisk nordisk, gradvis, skridt-for-skridt udvikling. Men mens kvindeandelen i de finske og islandske parlamenter tog et spring opad ved det senere valg, så rykker både Danmark og Holland – som her begge betegnes som „glasloftlande" – stadig nedad på verdensranglisten. For ti år siden lå Danmark som nummer to på verdensranglisten, i dag som nummer ti, se tabel 1.

At Norden ikke længere ligger alene i toppen, og at nogle af de nordiske lande er ved at blive overhalet af en række udviklingslande er yderst interessant. Det repræsenterer en udfordring til vores selvforståelse i Norden.

6.3 En stadig fremadskridende udvikling?

Den faktiske politiske udvikling i Nordens folkevalgte forsamlinger har bidraget stærkt til fortællingen om Norden som lande i stadig fremgang mod ligestilling. Siden 2. verdenskrig har stadig fremgang i kvinderepræsentationen været det normale i de nordiske lande. Det er ikke mindst, når det de gælder netop kvinderepræsentationen i politik, at de nordiske lande er blevet verdenskendte i ligestillingsinteresserede kredse.

Tabel 2 Kvinderepræsentationens gradvise udvikling i de nordiske parlamenter

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
1. valg	1918	1907	1922	1921	1921
1. valg over 10 %	1966	1907	1983	1973	1953
1. valg over 20 %	1979	1970	1987	1977	1973
1. valg over 30 %	1988	1983	1999	1985	1986
1. valg over 40 %	Aldrig	2007	2009	2009	1994
Kvinderep. seneste valg	37 %	42 %	43 %	40 %	47 %
Maksimale kvinderep.	38 %	42 %	43 %	40 %	47 %
Første kvindelig statsminister	Aldrig	2003	2009	1981	Aldrig
Første kvindelige præsident	NA	2003	1980	NA	NA

Kilder: Officiel valgstatistik fra de fem lande. Efter Raaum 1999:32. Opdateret. NA = irrelevant. Danske tal baseret på 179 medlemmer, dvs. inkl. Færøerne og Grønland. Kun 2. kammeret.

Tabel 2 viser udviklingen i kvinderepræsentationen i de nordiske parlamenter. Tabellen illustrerer i sig selv tankegangen om en stadigt fremadskridende – måske irreversibel? – udvikling i form af landevindinger, som erobres i historiens løb. Tabellen viser, hvor langsomt det gik i starten, efter kvinderne havde fået stemmeret. Kun Finland nåede hurtigt 10 % kvinder i Riksdagen, mens kvinderepræsentationen i de øvrige nordiske lande hele mellemkrigstiden igennem forblev på 2–4 %. I Danmark kom et historisk lavpunkt ved valget i 1943, hvor kun to kvinder (1 %) blev indvalgt i det danske Folketing. Det var først i 1970'erne, at udviklingen for alvor tog fart i de nordiske landes parlamenter, dog med Island lidt efter de øvrige

fire. Også i nordisk kommunalpolitik kom det store gennembrud for kvinderepræsentationen i 1970'erne. Herefter skete der en konstant stigning i kvinderepræsentationen i de kommunale råd parallelt i alle de nordiske lande. Island har dog hele tiden ligget lidt bagefter, men fik sit gennembrud i 1980'erne. Til gengæld brød Island en anden barriere med Kvindelisten, som i starten af 1980'erne bidrog kraftigt til, at det hidtil så mandsdominerede politiske liv i Island blev ændret for altid, og i stort set alle partier. I gennem 1980'erne 90'erne skete der en stadig og markant øgning i kvindeandelen i de nordiske parlamenter, hvilket bidrog til Nordens internationale ry som verdens mest ligestillede lande.

I dag kan man imidlertid ikke regne med en ubrudt stigning i kvinderepræsentationen, og ved visse nordiske valg er der forekommet decideret tilbagegang. Tallene i linjen med den maximale kvindeandel nogen sinde i tabel 2 har i de seneste år ikke altid været tal fra det seneste valg. Med de seneste fremgange i kvinderepræsentationen i Finland og Island er maksimum her dog fra det seneste valg. Men generelt er det et nyt fænomen i de nordiske landes efterkrigshistorie, at kvinderepræsentationen ikke altid kan forventes at stige ved hvert eneste valg.

Samtidig har debatten udviklet sig forskelligt i de nordiske lande, og presset på partierne varierer. Da kvindeandelen i den svenske Riksdag faldt i 1991 for første gang i umindelige tider, medføre det en stor debat, og netværket *Stödstrumporna* truede med at danne et kvindeparti, hvis ikke de politiske partier ved det efterfølgende valg nominerede flere kvinder – hvilket de gjorde. Selv om faldet i 1991 primært skyldtes, at højrepartiet, Ny Demokrati kom ind i den svenske Riksdag med kun tre kvinder ud af 25 mandater, så gav 1991–valget anledning til debat, aktioner og pres (Freidenvall 2006). I Danmark derimod har kvinderepræsentationen stået i stampe ved de seneste valg uden at det – bortset fra det allersidste år – er blevet bemærket uden for kvindebevægelsernes kreds.

På mange andre samfundsområder ligger Norden ikke på toppen international set, f.eks. når det gælder andelen kvinder i chefpositioner i erhvervslivet og andelen kvindelige professorer. F.eks. ligger de nordiske lande under EU–27 gennemsnittet m.h.t. andelen kvinder i ledende stillinger. Desuden har de nordiske lande nogle af de højeste forskelle mellem andelen kvinder på arbejdsmarkedet og andelen kvinder i ledende stillinger, nemlig 20–30 procentpoints, en markant ubalance (European Commission 2008:35).[3] I Sverige mener man, at netop Sverige er „världens mest jämställda land". Men i dag har f.eks. UNDP's gender-related development index Norge på første pladsen (2009).

[3] Managerial positions: ISCO categories 121 (directors and chief executives) and 13 (managers of smaller enterprises).

6.3.1 Partiernes ansvar

Det er interessant, at kvinderepræsentationen længe udviklede sig så parallelt i de nordiske lande, trods store forskellige mellem landene, når det gælder vælgernes mulighed for gennem deres kryds at påvirke hvilke kandidater, der vælges. Yderpunkterne er det obligatoriske personvalg i Finland og fraværet af personvalg ved stortingsvalg i Norge. Der er ikke enighed inden for forskningen omkring betydningen af de personlige kryds for udviklingen i kvinderepræsentationen. Forholdet er formentlig det komplekse, at nettoeffekten af vælgernes kryds varierer fra parti til parti, men også med debatten. En stor debat om kvinders underrepræsentation kan give mange personkrydser på kvinder ved det følgende valg, hvilket igen påvirker partiernes nominationer.

Det er en udbredt opfattelse, at det er vælgerne, der bestemmer, hvilke personer der bliver valgt. Men det er faktisk ikke korrekt. Inden for valgforskningen er der enighed om, at det i de fleste politiske systemer, herunder de nordiske, er de politiske partier, som er de reelle „ledvogtere" (gatekeepers) til positioner som kommunalbestyrelses- eller parlamentsmedlem. Det gælder også i valgsystemer med personvalg. Grunden er, at det er de politiske partier, som har monopol på at opstille (nominere) de kandidater, som vælgerne bliver præsenteret for. Det er partierne, som bestemmer, om en kandidat bliver opstillet i en for partiet relativt sikker kreds eller i en opstillingskreds, hvor partiet traditionelt står svagt. Det er endvidere partierne, som bestemmer kandidaternes placering på listerne. Norske forskere har lanceret begreberne valgpladserne (de sikre), kamppladserne (de, der kan give valg, hvis partiet går frem) og pyntepladserne (taberpladserne) (Hellevik & Skard 1985). Chancen for at blive valgt er naturligvis størst på valgpladserne, fulgt at kamppladserne, ligesom det generelt er en fordel at være gammel i gårde, dvs. på genvalg (the incumbency factor).

Det nu nedlagte statslige Ligestillingsråd i Danmark skrev igennem mange år i sine årsberetninger som forklaring på den stigende kvindeandel, at „vælgernes tilbøjelighed til at stemme på en kvinde er vokset" (Ligestillingsrådets årsberetning 1987: 144). Ligestillingsrådet havde imidlertid intet grundlag for denne konklusion, fordi det kræver detaljerede analyser af ændringer over tid i kvindernes placering på listerne, kombineret med analyser af effekten af vælgernes personkryds. Men det er kun sjældent, at partiets rangorden ændres af vælgerne. Det er derfor altid godt at blive placeret øverst på listen. Når vi taler om kvinderepræsentation, er det derfor partiernes rekrutteringspraksis, som bør stå i centrum. Partierne er afgørende, og på deres side handler partierne ud fra forventninger om, hvordan vælgerne i forskellige historiske epoker reagerer på listernes sammensætning. Generelt forløber kurverne for kvindernes andel af de opstillede kandidater og af de valgte parallelt.

6.3.2 Brugen af kvotering i nordisk politik

I Norden anvendes kvotering til de folkevalgte forsamlinger kun i form af frivillig kandidatkvotering, ikke i form af lovgivning. Det var partierne til venstre i det politiske spektrum, som startede med at indføre frivillig partikvotering: de grønne, de socialistiske partier og socialdemokraterne, samt midterpartiet Venstre i Norge (Dahlerup 1988). Der er dog betydelig variation mellem de fem nordiske lande. I Sverige anvender de fleste politiske partier i dag princippet om „Varannan damernas" , hvorefter kvindelige og mandlige kandidater opstilles skiftevis på parternes valglister: Men formelle, nedskrevne kvoteringsregler findes kun i de rødgrønne partier (Freidenvall 2006). I Island anvendes frivillig kvotering til partiets kandidatlister af ét parti, i Norge af fem partier (40 %, dog AP 50 %). I Finland anvender partierne formelt ikke kvotering, men mange steder dog i praksis. I Danmark havde Socialistisk Folkeparti kønskvotering til folketingsvalglisterne i et par år, og dette parti og socialdemokraterne havde kvotering til EU-parlamentsvalget i en kortere periode, hvorefter kvoteringen igen blev afskaffet i ligestillingens navn (Borchorst & Christensen 2003). Globalt er det meget sjældent, at kvoteringsregler afskaffes igen. Men mange har det håb, at dette er et temporært middel, som engang i fremtiden ikke mere skulle være nødvendigt.

Ikke mindst i Norge og Sverige har partiernes frivillige kvoteringsregler haft en betydelig indflydelse på andelen opstillede og valgte kvinder (Freidenvall et al. 2006, tabel 3.2, s. 71–72). Mens mange lande i det Globale Syd har indført kvotering for overhovedet at få kvinderepræsentationen op over de første 10–15 %, indførtes frivillig partikvotering i de nordiske lande først efter, at kvinderepræsentationen havde nået et højt niveau, 20–30 %. De første mange årtier efter kvindestemmeretten var det stadig skridt-for-skridt modellen, der gjaldt i de nordiske lande, og som stadig gælder på flere områder. Dette i modsætning til hvad der er blevet kaldt fast track politik, hvor man ved hjælp af aktiv ligestillingsindsats muliggør historiske spring i kvinderepræsentationen (Dahlerup & Freidenvall 2005). Tabel 3 viser imidlertid, at kvotering ikke er ukendt i nordisk politik, heller ikke via lovgivning.

Tabel 3 Brugen af kønskvotering i nordisk politik

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Siden 1980'erne					
Lovgivning om kønsbalance i off. råd, nævn og styrelser	Ja	Ja	Ja	Ja	Rekom.
Siden 1980–90'erne					
Partiernes kandidatlister (frivillig kvotering)	Nej	Nej	Ja	Ja	Ja
1990'erne					
Kommunal kvotering (ledelse, komiteer)	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
2000–tallet					
Kvotering i aktie-selskabsstyrelserne	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej

Norge er, som tabel 3 viser, „kvoteringslandet“ i Norden. Det er også det land blandt de nordiske, hvor kvotering har mødt mindst modstand. I Danmark er der gjort mindst brug af kvotering. I Sverige er kvotering yderst kontroversielt, og vækker megen debat og mange følelser, men er dog i brug på udvalgte områder.

6.3.3 Lederposterne

”Det lå i luften dengang i 1950’erne, at kvinderne i Folketinget ikke skulle forvente sig at få lederposter i Tinget“, har et dansk folketingsmedlem fortalt.[4] Denne situation er markant forandret. I dag har de nordiske kvindelige parlamentarikere stort set samme andel af parlamenternes lederposter, som deres andel af medlemmerne, se landerapporterne[5] (den vertikale kønsopdeling). Mange andre lande i verden har måske fået deres kvindeandel forøget, men de kvindelige politikere har kun en lille andel af lederposterne, f.eks. af udvalgsformænd. Der er i Norden dog stadig en horisontal kønsarbejdsdeling i politikken, men når man bortser fra de allermest prestigefyldte poster, er det tvivlsomt, om man i Norden i dag kan betegne denne arbejdsdeling som andet end udtryk for de kvindelige og mandlige politikeres egne prioriteringer (Refsgaard 1990; Wängnerud 1998; 2000). Men det er vigtigt at præcisere, at numerisk kvinderepræsentation ikke er identisk med indflydelse og magt. Dertil kræves helt andre analyseværktøj.

Nogle vil måske hævde, at kvinderepræsentationen i dag er så høj i Norden, at man alene derfor ikke kan regne med de tidligere tiders konstante stigning. Men hvordan skal det forstås? For det første er der på flere område i nogle af de nordiske lande langt til 50 %. For det andet må man spørge, om der ligger en ny grænse ved 50 %? Mændene har haft 100, 90 og 80 % af pladserne så længe, og alligevel opfattes 50 % til kvinderne som en slags øvre grænse eller gør det? Begrebet „gender balance“, kønsbalance indikerer dette mål.

Længst fra 50 % målet ligger kvinderepræsentationen ved de danske kommunalvalg, 27 % kvinder, dvs. hele 23 procentpoint fra en kønsbalance, hvis denne defineres som 50–50. Højest ligger den finske regering med 60 % kvinder (+10). Intet af de nordiske parlamenter har som Rwanda nogensinde overskredet 50 procents grænsen, men den svenske Riksdag ligger tættest på kønsbalance med 47 %. Men på visse områder synes udviklingen at være gået i stå og den hidtidige konstante stigning i kvindeandelen stagneret.

[4] Sagt af Grethe Philip, folketingsmedlem for Det radikale Venstre (personlig kommunikation).
[5] Niskanen & Nyberg red. (2009) *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*.

6.3.4 Glasloftet

Et glasloft er en metafor for, et billede på usynlige mekanismer, som synes at forhindre kvinders avancement i politikken, erhvervslivet, på universiteterne m.v. Taget under ét udgjorde de danske kvinder ifølge Magtudredningen kun 12 % af den samlede elite i Danmark, og i Sverige gik kvinderne ifølge *Maktens kön* fra 13 % af den samlede magtelite i 1989 til 26 % i 2001 (Christiansen et al. 2002; Göransson 2007). Det er inden for politikken, der er sket de største fremskridt, ikke mindst efter take off fasen i 1970'erne. Men selv inden for det politiske liv synes udviklingen på visse områder at stagnere. Blandt de nordiske lande gælder det specielt for Danmark. Indtil det senere valg så det ud til, at også Finland og Island var blevet „glasloftslande" med stagnerende kvinderepræsentation, men begge lande har netop oplevet en betydelig stigning i kvindeandelen. Glaslofter kan altså sprænges!

I Danmark har kvinderepræsentationen været uforandret på 37–38 % ved de seneste fire valg til folketinget valg, og på 28, 27, 27 og 27 % ved de sidste fire valg til kommunalbestyrelserne. Efter sammenlægningen af kommunerne til større enheder faldt andelen af kvindelige borgmestre i Danmark til så lavt som 9 %. Samtidig var kvinderepræsentationen ved de to sidste valg til de nu nedlagte amtsråd i Danmark faldet fra 31 til 29 og endelig til 27 %. Kvindeandelen ved valget til de nye Regionsråd blev dog på 34 %, men da var risikoen for et fald på grund af de større enheder også oppe til offentlig debat. I en EU/EØS sammenligning over regionale valg ligger Danmark kun lige over medianen (European Commisssion 2008). Spørgsmålet er, om en sådan stagnation blot skal ses som en midlertidig opbremsning eller et „hertil og ikke længere"?

Den nordiske sammenligning er vigtig for forståelsen af stagnationens karakter. Danmark har den nordiske bundrekord, når det gælder kvindeandelen i de kommunale råd, idet Island, som plejer at ligge lavest, har nu overhalet. Manglen på debat om problemet er uden tvivl en vigtig faktor bag stagnationen. I Danmark har diskussionen om denne lave kvindeprocent været relativt afdæmpet, og først i forbindelse med fejringen af 100–året for kvindernes stemmeret til de reformerede kommunalbestyrelser i 1908 er det kommet gang i debatten om den lave og stagnerende kvindeandel ved kommunale valg i Danmark (www.kvinfo.dk). I Sverige var kvindeandelen også stagneret ved de seneste kommunale valg, men på et langt højere niveau end i Danmark, 42 mod 27 %. Når man ser på det parallelle historiske forløb i Norden efter 2. verdenskrig må 15 procentpoint mellem Danmark og Sverige på dette område anses for en afgrund til forskel.

Danmark er imidlertid ikke alene med at hænge fast omkring de 30 %. Det gælder også Holland. Tidligere lå begge lande i den absolutte superliga i verden, men i dag er de to lande gledet ned på 10. og 13. pladsen, se tabel 1. Også i Holland spørger man i dag, hvorfor der er kommet en stagnation (Leyenaar 2007). Men hvad er et glasloft egentlig?

Begrebet glasloft anvendes om usynlige, strukturelle barrierer (ikke juridiske), som hindrer kvinders karrierer. I forsøget på at avancere og få reel indflydelse støder kvinder mod et usynligt loft. Glasloftet er en metafor for strukturelle barrierer eller med et andet ord, strukturel diskrimination. Selv om begrebet glasloft primært anvendes om karrieremuligheder på arbejdsmarkedet, bruges det også, når det gælder politisk repræsentation.

Men glasloftet er ikke i sig selv nogen forklaring. Det siger ikke noget om, hvilke mekanismer, som kan antages at ligge bag, ej heller hvad eller hvem der bremser, eller hvordan et glasloft brydes. Vi må derfor grave et spadestik dybere. Inden for den nordiske forskning om kvinder i politik står flere teorier mod hinanden, når det gælder om at forklare variationerne i kvinderepræsentationen i politik. I det følgende diskuteres fire sådanne teorier eller teorikomplekser (Dahlerup 2009).

6.4 Teorier om kvinderepræsentationen

6.4.1 Kønsmagtsperspektivet

Glasloftsperspektivet kobles ofte sammen med en tese om, at nok er kvinder i de nordiske lande kommet ind i politikken, men når de begynder at komme i nærheden af magten, støder de på et „hertil og ikke længere". Tesen er, at mænd via forskellige mekanismer fastholder deres overordnede magt over samfundet. Allerede ved 30 % kvinder begynder snakken om, at „nu skal kvinderne jo ikke begynde at dominere".

Mænd fastholder som gruppe endvidere magten, hedder dette, ved at de institutioner, som kvinderne er kommet ind i, taber i magt (kvinderne ind – magten ud). I en lidt anden variant hedder det, at kvinderne kun kommer ind i institutioner, som er ved at blive tømt for magt (magten ud – kvinderne ind). Inden for forskningen taler man om begge disse varianter som teorien om de krympende institutioner (theory of shrinking institutions). Det er imidlertid svært at teste disse teorier empirisk, bl.a. fordi de oftest er ganske vage. Var Folketingets magt allerede faldende eller faldt den, da kvindeandelen begyndte at stige kraftigt i 1970'erne? Faldt i forhold til hvad? Skyldtes det i givet fald den voksende kvindeandel? Er spørgsmålet om mindretals- versus flertalsregeringer ikke mere afgørende for parlamentets magt end kvindeandelen?

Inden for denne tradition taler man også om magtens jernlov, hvorefter andelen af kvinder til stadighed mindsker, jo højere op i hierarkierne man kommer (the law of increasing disproportions). Mængder af statistik bekræfter da også, at andelen mænd generelt vokser, jo højere op man kommer i hierarkiet. Jernlovsteorien inden for politikken tilskrives i Norden ofte bogen *Det uferdige demokratiet. Kvinder i nordisk politikk* (Haavio-Mannila et al. 1983, på engelsk 1985). Selv om magtperspektivet uden tvivl var fremherskende i denne første fællesnordiske bog om kvin-

der i politik, så pegedes der dog allerede dengang på, at der netop i starten af 1980'erne var undtagelser, specielt hvis man så på politikken sektorvis. Tine Kjær Bach kalder disse tankegange under ét for marginaliseringstesen (2005). Teserne var fremherskende i 1970'erne og 80'erne, men høres stadig i dag i den almindelige debat.

Disse teorier er beslægtede med de mere generelle patriarkatsteorier og teorier om kønsmagtsystemet eller genussystemet, som lægger hovedvægten på kvinders strukturelle underordning. Især i 1970'erne og 80'erne blev fremskridt for kvinder ofte fortolket inden for en sådan ramme. „Dette sker bare fordi"… Disse teorier er blevet kritiseret for at være alt for unuancerede og statistiske, en kritik som historikeren Yvonne Hirdman, moder til begrebet „genussystemet", har svaret på allerede i titlen på sin bog fra 2001: *Genus – om det stabilas föränderliga former*.

Hvis man anvender en rent nominel definition på et patriarkat eller mandsdomineret samfund, som et samfund, hvor mænd sidder på den overvejende del af de ledende positioner inden for økonomi, politik, religion og sociale organisationer, må alle hidtil kendte samfund kaldes patriarkalske. Men en sådan nominel definition siger til gengæld intet om, hvilke mekanismer der er på spil, eller hvorfor der findes så mange forskellige typer af patriarkater.

I Sverige udkom i 1986 en mindre rapport om kvinder og politisk magt med netop titlen *Hit – men inte längre*? Dengang var kvinderepræsentationen i den svenske Riksdag omkring 30 %. Men siden er procenten jo faktisk steget til dagens 47 %. Gælder „hertil, men ikke længere-tesen" da ikke i Sverige? Den varierende udvikling i verden udfordrer tesen om mandssamfundets entydige reproduktion, og nuancer synes stærkt påkrævede. Hele dette teorikompleks er blevet udfordret af efterslæbsteorien.

6.4.2 Efterslæbsteorien

Som en reaktion på, hvad der opfattedes som et alt for pessimistisk perspektiv, kom efterslæbsteorien eller time lag-teorien med et mere positivt billede: Det er primært et spørgsmål om et historisk efterslæb eller time lag. I bogen *Women in Nordic Politics. Closing the Gap* fra 1995 opstilledes en alternative tese til Det uferdige demokratiet (Karvonen & Selle 1995).

Time lag-hypotesen hviler på den antagelse, at aktivering på en lavere niveau må nå et vist punkt, før aktivering er mulig på det næste niveau. Kvinderne vil derfor også, om end med et vist efterslæb i tid, komme op på de højeste poster i samfund. Kvinderne er langsomt, men sikkert i færd med at blive integreret i ledelsen af samfundet i de nordiske lande. Selv om kvinder stadig er underrepræsenteret blandt borgmestre og direktører, så vil kønsbalancen kommer med tiden. Kvindernes magtesløshed er en myte, som får os til at overse kvinders nye magt. Derfor er det mere rimeligt at tale om en efterslæbshypotese, end en jernlovshypotese (Raaum 1995).

Det teoretiske grundlag for time lag-teorien hentes bl.a. i den norske forsker Stein Rokkans teser om demokratisk udvikling i form af tærskler, der gradvis overvindes ved mobilisering af nye vælgergrupper. Nina Raaum anvender denne makroteori, idet hun påviser, at også kvindernes mobilisering har gennemgået forskellige stadier og er blevet bredt ud, i bredden som i dybden (Raaum 1995). Som det ses ligger fokus i denne teori på mobilisering og aktivering af kvinderne, samt forbedring af kvindernes ressourcer. Forklaringen på kvindernes underrepræsentation søges i et historisk efterslæb. Før vi får en kvindelige direktør, må der have været en kvindelig underdirektør. Men kan fortolke det sådan, at time lag-tesen udgår fra en bestemt udviklingslinje i samfund, hvor der sker spillover fra den ene sektor til den anden, og hvor udviklingen anses for irreversibel (Karvonen & Selle 1995).

Empirisk støttes time lag-tesen af den faktiske, kraftige stigning i kvindeandelen på en lang række områder, ikke mindst inden for politikken. Opstillingen i tabel 2 med tærskler, som overvindes i en historisk fremadskridende proces, er i sig selv en illustration af time lag-tesen. Time lag-tesen anvendes både om samfundsudviklingen i store træk og om udviklingen inden for konkrete områder. Akkurat som jernlovstesen er det tale om en makroteori, som er blevet populær og indgår i den almindelige samfundsdebat.

Som sagt har time lag-tesen længe fundet støtte i den historiske udvikling. Indtil nu. Den allerseneste stagnation i kvinderepræsentationen stiller spørgsmålstegn ved teorien. Kommer kønsbalancen med tiden – sådan helt af sig selv? Nu er kvinderne jo kommet på arbejdsmarkedet, og nu får de unge kvinder lige så lang uddannelse, om ikke længere, end de unge mænd. Og alligevel består samfundets eliter til 75–90 % af mænd.

På universitetsområder har det kunne påvises, at time lag-teorien halter, fordi kvindeandelen af lektorater og professorer kun udvikler sig langsomt, trods mange års stigning i andelen kvindelige studerende, kvindelige kandidater og kvindelige ph.d.'er (Henningsen et al. 1998). En kohorteanalyse på svensk materiale sætter på samme måde spørgsmålstegn ved efterslæbshypotesen. Af en gruppe kvinder og mænd som tog ph.d.-graden i 1991 lykkedes det for 8 % af mændene, men kun for 4 % af kvinderne at blive professor inden for en 12–års periode (Personal vid universitet och högskolor 2005).

Time lag-teorien udfordres således i dag af den faktiske udvikling på flere områder. Tag eksemplet med faldet i antallet af kvindelige borgmestre i Danmark efter strukturreformen i 2005, som samlede 276 kommuner til 98 storkommune. Trods den stigende andel kvinder, som har siddet som udvalgsformænd og på mange andre vigtige poster inden for kommunalpolitikken i årevis blev andelen kvinder blandt danske borgmestre i 2005 lavere end i slutningen af 1980'erne. Det er da også den stigende tvivl på, om ligestilling vil komme med tiden, som har fået kvoteringsdiskussionen til at tage fart. Udviklingen i Øst- og Centraleuropa efter mu-

rens fald bidrog også til, at troen på den konstante fremgang for ligestillingen fik sig et knæk.

Time lag-teorien lægger som kønsmagtsperspektivet vægten på strukturelle faktorer, men her på kvindernes mobilisering og ressourcer. Og givetvis har kvindernes indtog på arbejdsmarkedet og stigende uddannelsesniveau haft stor betydning. Men selv efter at kvinderne er kommet ind på arbejdsmarkedet med mindst lige så langt uddannelse som mændene i bagagen, så forbliver gamle brancher alligevel mandsdominerede i toppen og selv nye brancher, som f.eks. it-branchen, har overvægt af mandlige chefer.

Vil time lag-teoretikerne svare, at der blot ikke er gået tilstrækkeligt mange år? Eller må andre teorier ind i billedet?

6.4.3 Mæthedstesen

Den danske kommunalforsker, Ulrik Kjær har fremsat en alternativ teori om „mæthed uden ligestilling", „saturation without parity". Det er en interessant tese om, at stigningen i kvinderepræsentationen kan stagnere før kønsbalancen er opnået, fordi der er opstået en vis „mæthed". Mæthedstesen bygger på den antagelse, at både partiorganisationerne, som opstiller kandidaterne, og vælgerne „kort og godt har fået kvinder nok og stiller sig tilfredse med det nuværende niveau" (Kjær 2001: 70).

Time lag-tesen og mæthedstesen er modsætninger (Kjær 1999: 162). Mæthedstesen har derimod visse ligheder med magtperspektivets hertil og ikke længere, men opererer på organisations- eller mesoniveau: Analysen gælder partiernes rekrutteringspraksis.

På grundlag af grundige analyser af udviklingen i kvinderepræsentationen i danske kommunalbestyrelser mener Ulrik Kjær endog at kunne pege på eksistensen af et kritiske punkt, nemlig ved 31 %. Dette understøttes af, at kvindeandelen ved det danske kommunalvalg i 1997 steg mest for de lister, som havde en lav kvindeandel i udgangssituationen, mens den faldt for over halvdelen af de lister, som havde fået indvalgt over ca. 30 % kvinder ved valget i 1993. Survey data støtter tesen yderligere. Kjærs undersøgelse blandt lokale partiforeningsformænd viser, at to tredjedele mener det er vigtigt eller meget vigtigt at få et nogenlunde ensartet antal kandidater af begge køn. Men undersøgelsen viser også, at en ligelig fordeling ikke nødvendigvis betyder 50–50. Tværtimod er ni ud af ti lokale partiformænd, som har over 30 % kvinder på deres lister, tilfredse med resultatet (2001). Ulrik Kjær har formuleret det således, at potentialet for øget kvinderepræsentation er blevet kapitaliseret – og dermed udtømt (1999; 2001). Han peger på, at der er forskelle mellem partiernes „mætningspunkt", men fænomenet findes hos alle partier (2001).

Ulrik Kjær har udviklet sin mæthedstese på baggrund af den danske stagnation. Han lægger selv op til, at den må testes på andre lande. Og netop dette bliver da også en vigtig indvending mod mætningstesen. Hvis man kan finde et mætningspunkt omkring de 30 % i Danmark – og heri

har Kjær givetvis ret – hvordan har man da i de øvrige nordiske lande kunnet komme op på mellem 36 og 42? Mæthedsteorien kan ikke forklare, hvorfor man tilsyneladende kun i Danmark af alle nordiske lande er nået til et mætningspunkt!

Lenita Freidenvall har undersøgt betydningen af køn i Sverige, hvor kvindeandelen allerede er meget høj. Betyder det, at køn spiller en mindre vigtig rolle nu? I sin omfattende analyse af holdninger og praksis i svenske partiers nominationskomiteer ved Riksdagsvalget 2002 viser Lenita Freidenvall, at selv om mange hensyn tages i den svenske kontekst, når listen sammensættes og selv om kvindeandelen i udgangspunktet var så høj som 43 %, så rangordnede flertallet af formændene for nominationskomiteerne stadig ligelig kønsfordeling som det vigtigste (2006). I lande som Costa Rica og Belgien har man heller ikke nået noget mætningspunkt ved 30 %, men har tværtimod strammet lovgivningen til mindst 40 og 50 % kvinder på listerne med skrappe regler om rangordningen på listerne.

Det forekommer kort sagt usandsynligt, at der generelt skulle eksisterer nogen 30 procents grænse. Fornemmelse af mæthed konstrueres i en bestemt kontekst, og er resultatet af en lang række faktorer. Det er oplagt, at der er behov for inddragelse af andre faktorer.

6.5 Betydningen af debatten og pres fra kvindebevægelserne

Hvis man tager afstand fra tesen om, at ligestillingen kommer med en historisk nødvendighed, og heller ikke mener, at mandsdominansen til enhver tid reproducerer sig selv, eller at der findes et absolut mætningspunkt på omkring de 30 %, da må andre perspektiver ind i analysen og i den politiske debat.

Mine egne analyser af den historiske udvikling i Norden, og mine sammenligninger af udviklingens forbavsende forskellighed i Sverige og Danmark siden 1990'erne samt min forskning om kvotering i politikken globalt har for mig peget på betydningen af to sammenhængende faktorer: Dels 1) ændringer i de diskursive rammer omkring køn, dels 2) kvindebevægelsernes styrke.

Der er store forskelle over tid og mellem landene på, hvordan kvinders politiske repræsentation opfattes. Opfattelserne varierer fra, at kvinder ikke har noget at gøre i politik og/eller at køn ikke spiller nogen rolle til specifikke teorier om, hvorfor kvinder er underrepræsenteret. En markant ny position udgøres af den opfattelse, at ligestilling stort set er opnået. Dog kun for de „indfødte", ikke for de indvandrede, som det siges i helt urimelige generaliseringer (Dahlerup 2004 og 2007a). Det er bemærkelsesværdigt, at stagnationen i kvinderepræsentationen – og i ligestillingsdebatten generelt – kommer i både Danmark og Holland på et tidspunkt,

hvor indvandrerdebatten er på sit højeste og xenofobien voksende (Leyenaar 2007). Her er oplagt behov for nærmere komparative analyser.

Generelt er tesen, at de diskursive rammer, det vil sige de dominerende forståelser af kvinders position i samfundet i almindelighed og i politikken i særdeleshed er afgørende for partiernes og vælgernes attituder og handlinger.

Samtidig har kvindebevægelserne til stadighed udfordret disse dominerende opfattelser gennem anvendelse af forskellige strategier. Fremgang eller stagnation i kvinderepræsentationen har derfor også sammenhæng med kvindebevægelsens styrke. Presset fra kvindebevægelserne har uden tvivl været afgørende for kvinderepræsentationens udvikling i Norden, både presset fra de autonome kvindebevægelser og kvinder i fagbevægelsen, og fra de tidligere så stærke kvindeorganisationer og -grupper inden for partierne (Dahlerup 1998 og 2001). Kvinde- og kønsforskningen har formentlig været yderligere en vigtig faktor bag stigningen i kvinderepræsentationen i de nordiske lande.

Det her anvendte diskursanalytiske perspektiv rummer også et aktørperspektiv, og fokus rettes da mod kvindebevægelsen betydning for ændring af de diskursive rammer og for det pres, som i varierende form har været rettet mod de politiske institutioner. Inspirationen til denne type analyse er hentet hos den australske politolog, Carol Bacchi, der argumenterer for, at policyanalyser i alt for høj grad har været centreret om problemer, og hvordan disse løses. Men ethvert forslag indeholder en eksplicit eller implicit diagnose om, hvad der egentlig er problemet, og meget af den politiske kamp står herom – en pointe, som ikke vil være nogen kvindebevægelse fremmed, kunne man tilføje. I Bacchis analyse bliver det centrale følgelig, hvordan problemet overhovedet konstrueres og fremstilles. Hun kalder selv sit perspektiv for „What's the problem approach"(Bacchi 1999: 1 f). Hvordan er diagnosen da blevet stillet i debatten om kvinders underrepræsentation? Her er nogle nedslagspunkter:

Tidligere var det almindeligt at lægges hovedskylden for den lave kvinderepræsentation på kvinderne selv. Kvinderne er problemet. Og når kvinderepræsentationen steg sagde man, at nu har kvinderne endelig taget sig sammen! Det var tidstypisk, men samtidig et problematisk perspektiv (Dahlerup 2001). I en alternative diagnose, som ikke mindst blev vigtig i Norden i 1970'erne og 80'erne, og skabte et stærkt og effektivt pres, lægges det primære ansvar for kvinderepræsentation på de politiske partier. Diagnosen er her, at det er partierne, deres traditionelle rekrutteringspraksis og hele politiske kultur, som er problemet. Det skal tilføjes, at i dagens hede debat om kvotering til aktieselskabsbestyrelserne efter det norske eksempel, ser man imidlertid hele den gamle debat om kvindernes ressourcer og kvalifikationer dukke op igen.

I denne alternative forståelse kritiseres partierne for, at de ikke i tilstrækkeligt omfang rekrutterer kvinder. Partierne er ledvogterne og det er dem, der ikke er i stand til eller villige til at rekruttere kvindelige kandi-

dater i samme udstrækning som mandlige. Man kan kalde denne forståelse for en eksklusionsdiskurs. Samme perspektiv kan med fordel anvendes i analysen af den politiske underrepræsentation af etniske minoriteter og indvandrede. Som ledvogterne er det også i partiernes magt at ændre ubalancerne. Denne alternative diskurs er kommet stærkt frem i mange andre lande i dag, specielt måske i post-konflikt lande.

Udgangspunktet er her en retfærdighedstankegang. I et demokrati har kvinder ret til ligelig repræsentation. Kvinderne udgør halvdelen af befolkningen, og hvis kvinder rent statistisk ikke får en ligelig andel af pladserne, må det skyldes diverse eksklusionsmekanismer, primært i organisationerne selv. Disse mekanismer påvirker både efterspørgsels- og udbudssiden omkring nomineringerne, dvs. både partiernes rekrutteringspraksis og kvinders villighed til at stille op.

FNs Platform for Action, vedtaget på verdenskvindekonferencen i Beijing i 1995, repræsenterer denne alternative diskurs. Opmærksomheden er i dette dokument – og i mange tilsvarende internationale dokumenter i dag – rettet mod de institutionelle og kulturelle barrierer og eksklusionsmekanismer, som forhindrer en ligelig kønsfordeling i beslutningsprocesserne. Samtidig er kravet radikaliseret fra det tidligere krav om „flere kvinder i politikken" til „gender balance". I kombination fører denne diagnose og dette mål frem til kravet om aktiv politisk indsats (positive action, affirmative action, special measures). Selv om det kontroversielle ord kvotering ikke skrives direkte, har netop Beijing-erklæringen været anvendt af kvindebevægelser over hele verden som støtte til kravet om kvotering for hurtigt at ændre kvinders underrepræsentation (Dahlerup 2006, se også www.quotaproject.org). Men der findes som sagt mange mulige former for aktiv politisk indsats, hvoraf kvotering blot er én. Det afgørende synes at være graden af pres på de politiske partier.

Konklusionen er da, at det er fraværet af et politisk pres, kombineret med en opfattelse af, at ligestillingen kommer af sig selv, ja i dag stort set er opnået, som ligger bag den stagnation i kvinderepræsentationen, som vi har set på visse områder i Norden. Men af den konklusion følger også, at stagnation ikke er nogen jernlov. Glaslofter kan sprænges. Norden har længe ligget på toppen globalt set, når det gælder kvinderepræsentation i politik. I dag udfordres Nordens førerposition af en række lande både i det Globale Syd og i Europa, f.eks. Belgien og Spanien. Dette er glædeligt, men dog kun hvis det sker på baggrund af en parallel forbedring af kvinderepræsentationen i de nordiske lande, både i politikken og på de mange andre samfundsområder, hvor kvindeandelen er betydeligt lavere end i de politiske forsamlinger.

Referencer

Bacchi, Carol Lee (1999), Women, Policy and Politics. London: Sage.

Bach, Tina Kjær (2005), Kvinder I kommunalpolitik. Rapport udarbejdet for Ligestillingsafdelingen. Freia, Aalborg universitet, oktober 2005.

Bergqvist, Christina et al. (red.) (1999), Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden. Oslo: Universitetsforlaget/Nordisk Ministerråd.

Borchorst, Anette & Ann-Dorte Christensen (2003), „Kønskvotering i SF og i forskerstillinger – diskursiv praksis og forandring", ss. 101–23 i Anette Borchorst & Drude Dahlerup, Ligestillingspolitik som diskurs og praksis. København: Samfundslitteratur.

Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (2003), Ligestillingspolitik som diskurs og praksis. København: Samfundslitteratur.

Caul, Miki (1999), „Women's Representation in parliament: the role of political parties", pp.790–98 in Party Politics, vol. 5, no. 1.

Christensen, Ann-Dorte & Poul Knopp Damkjær (1998), Kvinder og politisk repræsentation i Danmark. GEP, Tekst nr. 7, Aalborg Universitet.

Christiansen, Peter Munk et al. (2002), „Køn og eliter", ss. 72–91 i Anette Borchorst (red.), Kønsmagt under forandring. Magtudredningen. København: Hans Reitzels Forlag.

Dahlerup, Drude (1988), Vi har ventet længe nok. Håndbog i kvinderepræsentation. Nordisk Ministerråd. Også udgivet på islandsk (1988), norsk (1989), svensk (1989) og finsk (1990).

Dahlerup, Drude (1998), Rødstrømperne. Den danske Rødstrømpebevægelses udvikling, nytænkning og gennemslag 1970–85. Bd.I-II. København: Gyldendal.

Dahlerup, Drude (2001), „Men kvinderne vil jo ikke selv". Diskursen omkring betydningen af køn ved danske kommunevalg, GEP, Tekst nr. 2, Aalborg Universitet.

Dahlerup, Drude (2004), „Feministisk partipolitik? Om skillnader i dansk och svensk jämställdhetsdebatt", ss. 234–63 i Christina Florin & Christina Bergqvist (red.), Framtiden i samtiden. Könsrelationer i förandring i Sverige och omvärlden. Stockholm: Institut för Framtidsstudier.

Dahlerup, Drude (red.) (2006), Women, Quotas and Politics. London: Routledge.

Dahlerup, Drude (2007a), „Ligestillingsforståelser i svenske og danske partier. Er en borgerlige ligestillingspolitik under udvikling?", ss. 6–16 i Tidsskriftet Politik, årg. 10, nr. 2. Københavns Universitet.

Dahlerup, Drude (2007b), „Electoral Gender Quotas: Between Equality of Opportunity and Equality of Result", ss. 73–92 i Representation, vol. 43, nr 2, juli 2007. Også på kinesisk, Kunming University 2008.

Dahlerup, Drude (2009), „Glasloft-landet. Udviklingen i kvinderepræsentationen i Danmark i et nordisk og globalt perspektiv", i Festskrift for 100–året for kvinders valgret. www.kvinfo.dk

Dahlerup, Drude & Lenita Freidenvall (2005), „Quotas as a ‚Fast Track' to Equal Politial Representation for Women. Why Scandinavia is No Longer the Model", ss. 26–48 i International Feminist Journal of Politics, vol. 7, nr 1, mars 2005.

Dahlerup, Drude & Lenita Freidenvall (2008), Kvotering. Nr. 15, Pocketbiblioteket. Stockholm: SNS Förlag.

Dahlerup, Drude & Lenita Freidenvall (2009) „Gender Quotas in Politics: A Constitutional Challenge" in Susan Williams (red.), Constituting Equality. Gender Equality and Comparative Constitutional Law. Cambridge University Press.

European Commission, Women in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends. January 2008.

EUPARL (2008), Electoral Gender Quota Systems and Their Implementation in Europe. Report to The European Parliament, see www.statsvet.su.se/wip (Drude Dahlerup & Lenita Freidenvall, in cooperation with International IDEA).

Freidenvall, Lenita (2006), Vägen till Varannan Damernas: om kvinnorepresentation, kvotering och kandidaturval i svensk politik 1970–2002. Stockholm: Statsvetenskapliga Institutionen, Stockholms Universitet.

Freidenvall, Lenita et al. (2006), „The Nordic Countries. An Incremental Model", ss. 55–82 i Drude Dahlerup (red.) Women, Quotas and Politics. London: Routledge.

Haavio-Mannila, Elina et al. (1983), Det uferdige demokratiet: kvinner i nordisk politikk. København: Nordisk Ministerråd.
Hellevik, Ottor & Torild Skard (1985), Kommunestyrer – plass for kvinner? Oslo: Universitetsforlaget.
Henningsen, Inge et al. (1998), Reduktionisme og kønsfordeling i forskerverdenen. Køn i den akademiske organisation, arbejdspapir nr. 5.
Hirdman, Yvonne (1990), „Genussystemet", ss. 73–116 i Demokrati och Makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport, SOU 1990:4. Stockholm: Allmänna Förlaget.
Hirdman, Yvonne (2001), Genus – om det stabilas föränderliga former. Malmö: Liber.
Hit – men inte längre? Delrapport från utredningen om kvinnorepresentation. Ds 1986:5. Stockholm.
Htun, Mala (2004), „Is Gender Like Ethnicity? The Political Representation of Identity Groups", ss. 439–58 i Perspectives on Politics, vol. 2, nr 3.
Karvonen, Lauri & Per Selle (red.) (1995), Women in Nordic Poltics. Closing the Gap. Aldershot: Dartmouth.
Kjær, Ulrik (1999), „Saturation Without Parity: The Stagnating Number of Female Councillors in Denmark", ss. 149–168 i Erik Beukel et al., Elites, Parties and Democracy. Odense: Odense University Press.
Kjær, Ulrik (2001), „Kvinder i kommunalpolitik – er grænsen nået?", ss. 68–78 i Kvinder, køn og forskning, årg. 10, nr 1.
Kjær, Ulrik (2007), „Kommunalpolitikerne", ss. 133–58 i Roger Buch & Jørgen Elklit (red.), Nye kommunalvalg? Kontinuitet og forandring ved valget i 2005. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
Krook, Mona Lena (2004), „Promoting gender-balanced decision-making: the role of international fora and transnational networks", ss. 205–220 i Hilda Rømer Christensen, Beatrice Halsaa & Aino Saarinen (red.), Crossing Borders: Re-Mapping Women's Movements at the Turn of the 21st Century. Odense: Odense University Press.
Leyenaar, Monique (2007), Challenges to Women's Political Leadership in Europe, Paper, Radboud University Nijmegen, Institute for Management Research.
Niskanen, Kirsti & Anita Nyberg (red.) (2009), Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter. TemaNord 2009:569. København: Nordisk Ministerråd.
Norris, Pippa (2004), Electoral Engineering: Voting Rules and Political Behavior. New York: Cambridge University Press.
Norris, Pippa (2006), „The Impact of Electoral Reform on Women's Representation", ss. 197–213 i Acta Politica (Special Issue), vol. 41.
Personal vid universitet och högskolor 2005. Statistiska Centralbyrån & Högskoleverket: Statistiska Meddelanden, UF 23 SM 0601. Stockholm.
Raaum, Nina Cecilie (1995), „The political representation of women: a bird's eye view", ss. 25–55 i Karvonen, Lauri & Per Selle (red.), Women in Nordic Politics. Closing the Gap. Aldershot: Dartmouth.
Refsgaard, Elisabeth (1990), „Tæt ved toppen. Kvindernes placering i Folketingets arbejds- og magtfordeling 1965–1990", ss. 106–139 i Drude Dahlerup & Kristian Hvidt (red.), Kvinder på Tinge. København: Rosinante.
Skjeie, Hege & Mari Teigen (2003), Menn imellom. Mansdominans og likestillingspolitikk. Oslo: Gyldendal.
Teigen, Mari (2003), Kvotering og kontrovers. Om likestilling som politikk. Oslo: Unipax.
Tripp, Aili, Dior Konaté & Colleen Lowe-Morna (2006), „Sub-Saharan Africa: on the fast track to women's political representation", ss. 112–137 i Drude Dahlerup (red.) Women, Quotas and Politics. London: Routledge.
Wängnerud, Lena (1998), Politikens andra sida. Om kvinnorepresentation i Sveriges riksdag. Göteborg: Göteborg studies in politics 53. Avhandling.
Wängnerud, Lena (2000), „Representing Women", i Esaiasson, Peter & Heidar, Knut (red.), Beyond Westminster and Congress. The Nordic Experience. Columbus: Ohio State University Press.

Web sider:

www.ipu.org
www.quotaproject.org
www.statsvet.su.se/wip

7. De valda och de smorda: eliter, kön och den nordiska moderniteten

Anita Göransson

7.1 Varför jämställdhet?

I en undersökning av den svenska makteliten som presenterades härom-året svarade de flesta makthavare att de ansåg att det borde finnas fler kvinnor på toppositioner (Wängnerud & Niklasson 2007). Det är en utbredd och sedan länge etablerad uppfattning i de nordiska länderna att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina liv. Den nordiska moderniteten har till skillnad från många andra länders inkluderat kvinnors frigörelse ur hushållet till självständiga individer. Bland de viktigaste argumenten för jämställdhet är att beslutens kvalitet förbättras när både kvinnors och mäns erfarenheter utgör underlag, att beslut blir bättre förankrade och att arbetsmiljön och diskussionsklimatet blir bättre. Särskilt politikerna ansåg också att det är en rättvisefråga (Göransson 2007e). I den klassiska forskningen om eliter betraktas det som en kvalitetsmätare för den representativa demokratin att ingen grupp i samhället är systematiskt utesluten från tillgång till makt.

7.2 Norden i internationellt perspektiv

Hur ser det då ut i praktiken? På senare år har en rad undersökningar genomförts rörande de nordiska eliterna (Göransson 2007b). De har omfattat samtliga samhällsområden, dvs. näringsliv, politik, förvaltning, organisationsliv, massmedier, kultur och vetenskap. De har gjorts dels som ett led i 1980– och 1990–talens stora maktutredningar i Sverige, Norge och Danmark och deras uppföljningar i början av 2000–talet, dels som fristående forskningsprojekt (på 2000–talet i Finland och Sverige). Den svenska maktutredningens elitundersökning (slutredovisad i SOU 1990:44) blev mönsterbildande för de nya elitundersökningar som gjordes i början av 2000–talet. Man utgick från samma definition av vilka positioner som kan räknas som elitpositioner och man ställde en hel del frågor liknande de tidigare för att kunna jämföra över tid (SOU 1990:44, Ruostetsaari

1993, Munk Kristiansen, Möller & Togeby 2001, Gulbrandsen 2002, Göransson 2007).

I de senaste elitundersökningarna i Norge och Danmark undersöktes särskilt förhållandet mellan kön och makt. Detsamma gällde det forskningsprojekt (finansierat av Riksbankens Jubileumsfond och nedan kallat RJ-projektet) om den svenska eliten som kartlade eliterna på samtliga samhällsområden och även inkluderade en enkätundersökning (Göransson 2007b).[1] År 2007 publicerades också en ny kartläggning av kvinnor och män i den svenska makteliten, nu med en något bredare definition som inkluderade alla ledamöter (inte som förut endast ordförandena) i olika styrelser samt den kommunala och regionala nivån (SOU 2007:108).

Det har visat sig mycket fruktbart att på detta sätt samla kunskap om hur tillträdet till maktpositioner förändras eller inte förändras över tid. Redan den kvantitativa fördelningen ger en frapperande överblick över olika samhällsgruppers tillgång till maktpositioner. Mönstret är systematiskt, men vi måste gå vidare med undersökningar på olika nivåer och olika samhälleliga fält för att kunna förstå mekanismerna bakom det ojämna utfallet.

Någon systematisk jämförelse mellan samtliga nordiska länder och självstyrande områden har dock inte tidigare genomförts. I detta projekt, ”Kön och makt i Norden”, presenteras element till en sådan för första gången.

De tidigare nordiska elitundersökningarna har varit totalundersökningar.[2] Eftersom våra länder är förhållandevis små, är det möjligt att ta med samtliga elitpositioner på alla samhällsområden. Samtidigt är dessa så pass många att antalet blir statistiskt hanterbart.

Genom att det finns en rad totalundersökningar har det varit möjligt att uppskatta elitens storlek i olika länder liksom kvinnornas andel av toppositionerna. I Sverige hade 1989 kvinnor 13 % av cirka 2 500 toppositioner, i Finland fanns 1991 också 13 % kvinnor, i Danmark 1999 fanns 12 % och i Norge 2000 17 % kvinnor (se tabell 1). De nordiska makteliterna består alltså till cirka 85 % av män! Den senaste beräkningen gäller återigen Sverige där det år 2001 fanns 26 % kvinnor i makteliten, som nu totalt omfattade cirka 3 300 positioner. Det innebar att andelen fördubblats under 1990–talet. Men fortfarande är den bara en fjärdedel – tre fjärdedelar av makthavarna i vad som verkar vara Nordens mest jämställda land är följaktligen män.

Jag skall i detta kapitel presentera och diskutera några resultat från de två tidigare elitprojekt jag lett, dels den som resulterade i *Maktens kön* (Göransson 2007), här kallat RJ-projektet, samt SOU 2007:108. Genom att göra det vill jag komplettera vår föreliggande nordiska kartläggning av

[1] Projektet ”Kön och den sociala reproduktionen av eliter i ett komparativt perspektiv” finansierades av Riksbankens Jubileumsfond och leddes av undertecknad.

[2] Det finns också sedan tidigare en rad urvalsundersökningar, som dock brukar gälla enstaka elitgrupper. År 2000 kom en internationell urvalsundersökning, som byggde på jämförelse av vissa eliter i 27 länder (näringsliv, förvaltning och politik). Även där användes Bourdieus ansats och begrepp. Se Vianello & Moore, red (2000), Gendering Elites.

näringsliv, politik och förvaltning med den tidigare kunskapen när det gäller Sverige om social rekrytering, familjeförhållanden och karriärvägar hos dessa elitgrupper, men för överskådlighetens skull även hos övriga elitgrupper som inte funnits med i vår nordiska undersökning men som tidigare studerats i både RJ-projektet och i SOU 2007:108. Där det är möjligt kommer jag att jämföra med nordiska eller utomnordiska förhållanden.

Tabell 1 Andel (%) kvinnor i eliten i de nordiska länderna

Land	År	Andel (%) kvinnor i eliten
Sverige	1989	13
Finland	1991	13
Danmark	1999	12
Norge	2000	17
Sverige	2001	26

Källa: SOU 1990:44, Ruostetsaari 1993, Gulbrandsen m fl 2002, Munk Christiansen m fl 2001, Göransson 2007.

Med tanke på att kvinnorna utgör hälften och att kvinnor och män i maktelitens generation är högutbildade i samma utsträckning, är en fjärdedel kvinnor på maktpositioner en alltför liten andel. Till detta kommer att de är mycket ojämnt fördelade över olika samhällsområden. Det gäller samtliga nordiska länder att det främst är det politiska toppskiktet som har en könsbalanserad sammansättning. I den svenska näringslivseliten utgör kvinnorna 5 %, medan den politiska eliten med 45 % kvinnor är den mest könsbalanserade.[3] Detta är de två ytterligheterna. Inom förvaltning, organisationsliv, massmedier, kultur och vetenskap utgör de kvinnliga toppcheferna mellan en fjärdedel och en knapp tredjedel.

I RJ-projektet jämförde vi systematiskt dels kvinnor och män, dels elitgrupper på olika samhällsområden med utgångspunkt från Bourdieus centrala begrepp fält och kapital (Göransson 2007a). Likheterna mellan män och kvinnor på toppen visade sig generellt vara större än skillnaderna. De flesta kommer från en högre social bakgrund och har hög utbildning, de är svenskfödda, medelålders och har minst tjugo års karriär bakom sig, när de samlat på sig olika resurser, kunskaper och kontakter. De flesta skillnader vi sett går mellan olika elitgrupper (fält) – inte mellan kvinnor och män på ett och samma fält.

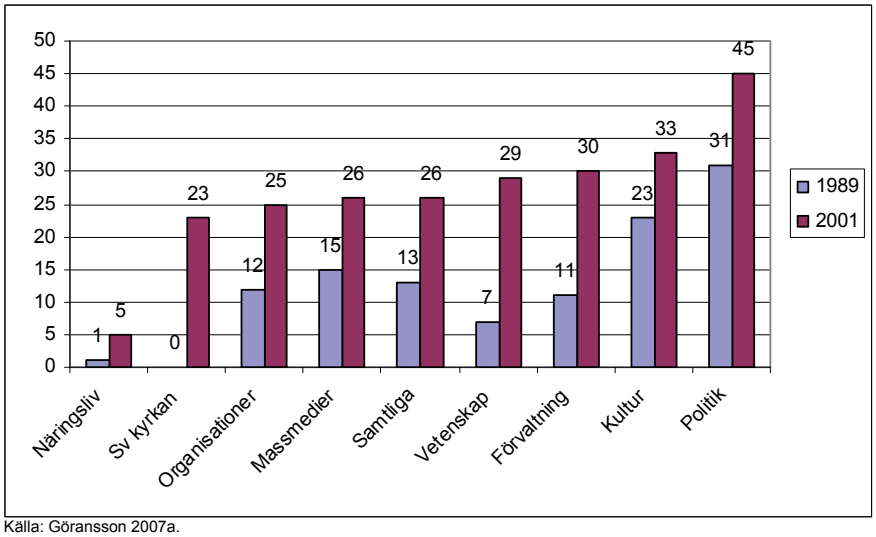
Men det finns två övergripande skillnader mellan kvinnor och män på toppen. Den ena gäller deras placering i eliten, den andra deras familjeförhållanden, både under uppväxten och i dag.

[3] Elitgrupperna i RJ-projektet är liksom i tidigare svenska och norska undersökningar mycket sparsmakade när det gäller att definiera toppositioner. Så ingår t ex inte alla riksdagsledamöter utan endast de som har tunga uppdrag, såsom ordförande i vissa utskott, gruppledare m fl. Till näringslivseliten räknades främst styrelseordförande och vd i de stora börsföretagen, inte hela styrelserna.

7.3 Placeringen i eliten – valda kvinnor och smorda män?

Det finns en könsarbetsdelning på toppen precis som på övriga arbetsmarknaden. Kvinnorna finns främst i politiken men också på politiskt influerade elitpositioner på andra samhällsområden (se diagram 1).[4] Den representativa logiken i offentligstyrd verksamhet (i politik och förvaltning men också i statliga företag, public service-medier och statliga forskningsråd) tycks gynna kvinnor och deras avancemang. Att vara kvinna är här en positivt värderad egenskap, eftersom könsbalans och tillgång till ett brett spektrum av sociala erfarenheter är viktiga politiska mål. Kvinnorna i eliten är med andra ord i större utsträckning än männen *valda*.

Diagram 1 Andel (%) kvinnor på toppositioner 1989 och 2001



Källa: Göransson 2007a.

Männen finns i stället främst inom näringslivstoppen och på ekonomiska positioner inom andra områden. Näringslivet är också den utan jämförelse största elitgruppen inom den svenska eliten. Männen dominerar även kollegialt tillsatta nyckelpositioner, som bestämmer viktiga symbolvärden på olika områden. På vetenskapens fält gäller det till exempel Nobelkommittéerna, Vetenskapsakademien och privata forskningsstiftelser, inom kulturen Svenska Akademien och så vidare. Man skulle kunna säga att männen i stor utsträckning är de utsedda eller de koopterade – med andra ord de *smorda*.

Kvinnor och män tenderar därför att ha olika sorters makt.

I Norden har politiken och folkrörelserna länge varit en väg till makten även för personer med bredare social bakgrund, utan högre utbildning men med organisationsvana och politisk erfarenhet (Glete 1987, SOU 1990:44). Här har enligt RJ-projektet också både kvinnor och utlandsfödda den största möjligheten att nå makt.

[4] Om den politiska eliten se vidare Christina Alnevalls kapitel i Niskanen & Nyberg, red (2009), *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter.*

Förutom dessa folkliga eliter finns också mer exklusiva sådana såsom näringsliv, förvaltning och vetenskap. De utmärks av att både män och kvinnor oftare än i andra elitgrupper har hög klassbakgrund och hög utbildning. Vår RJ-undersökning tydde på att könstillhörigheten värderas olika på de folkliga respektive de exklusiva fälten. Toppkvinnorna i politik och organisationsliv har snarare mindre bakgrundsresurser (kulturellt kapital) än männen. Till detta bidrar också att män och kvinnor ofta företräder partier eller föreningar med olika sociala baser.

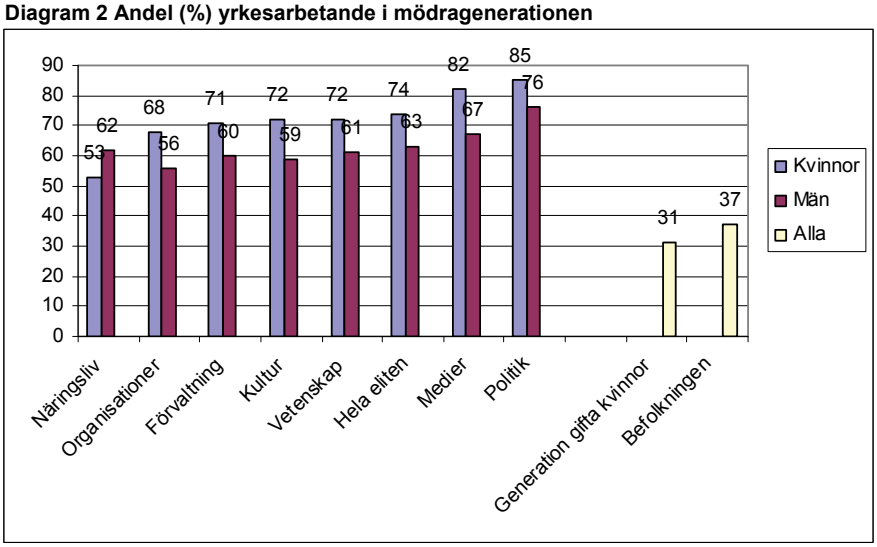
Men inom de exklusiva områdena förvaltning, näringsliv och vetenskap visade det sig att kvinnorna har betydligt större resurser än männen, något som också konstaterats för andra länder (García de León, Alonso Sanchez & Rodriguez Navarro 2000). Det har tolkats som att kvinnor behöver kompensera för att de är kvinnor genom att ha ännu högre utbildning eller ännu högre klassbakgrund än männen. Man kan också uttrycka det som att kvinnligt kön här är ett negativt värderat symboliskt kapital till skillnad från exempelvis på det politiska fältet där det i stället värderas positivt. Man skulle också kunna säga att kvinnor står inför ett val: kompensera för sitt lägre värderade kön – eller konvertera sina tillgångar genom att välja ett verksamhetsfält där kvinnligt kön värderas positivt, till exempel politiken.

Jag har i en annan tidigare undersökning konstaterat att detsamma gäller utomeuropeiskt födda (Makten och mångfalden, Ds 2005:12). De ytterst få som kunnat nå toppen i det svenska näringslivet med en bakgrund i Mellanöstern visade sig ha en extremt hög social bakgrund, en ovanligt god förmåga att knyta kontakter och/eller en ansenlig egen förmögenhet.

7.4 Uppväxtfamilj och egen familj – ett extra kapital?

Om politiken främjat efterfrågan på kvinnliga ledare, så tycks kvinnors egen ambition att avancera kunna kopplas till den tidigare generationen kvinnors ökande yrkesambitioner. En generation av utbildade, yrkesarbetande och föreningsaktiva mödrar har föregått de kvinnor som har ledande positioner i dag (se diagram 2). Det är en positiv tillgång som de i betydligt större utsträckning vuxit upp med än sina manliga kolleger.

Diagram 2 Andel (%) yrkesarbetande i mödragenerationen



Källa: Göransson 2007c figur 4.4. Uppgifter om generation och befolkning har hämtats ur Folk- och bostadsräkningen för år 1970.

Att det tycks krävas mer av kvinnor redan i form av bakgrund och utbildning är en tendens som finns betydligt mer uttalat i utomnordiska länder (Liddle & Michielsens 2000, García de León, Alonso Sanchez & Rodriguez Navarro 2000). Där är kvinnors extra resurser betydligt större än i Norden och det handlar oftast både om faderns yrkesposition och om den egna utbildningsnivån som är högre än hos deras manliga kolleger. Dessutom har även de utomnordiska kvinnorna haft yrkesarbetande mödrar oftare än männen. För dem gäller det dock både toppledare i politiken (som alltså inte är ett folkligt fält utanför Norden utan lika exklusivt som övriga fält) och i näringslivet och förvaltningen att kvinnliga toppchefer kommer från ännu mer exklusiva uppväxtförhållanden än de manliga. De har också högre utbildning än männen.

I de nordiska länderna har kvinnor och män lika hög utbildning (Jordansson 2007a). Fädernas positioner skiljer sig heller inte mycket mellan kvinnor och män. Det är i stället genom moderns utbildning, yrkesarbete och föreningsaktivitet som de nordiska kvinnliga ledarna har med sig ett extra kulturellt kapital jämfört med männen. Särskilt gäller detta de exklusiva fälten. Även när det gäller nätverk har kvinnorna ett försteg framför männen – till skillnad från andra länder där kvinnor ofta har sämre nätverk än män.

Men det är i den egna familjesituationen vi finner de största skillnaderna i livsvillkor mellan kvinnliga och manliga toppledare (Djerf-Pierre 2007b). Det gäller i synnerhet näringslivscheferna som på ett frapperande sätt skiljer sig från övriga elitgrupper. Medan männen mycket oftare än män i allmänhet lever i en traditionell familjeform med en hustru som står för hemarbete och barnomsorg, så är kvinnorna i eliten antingen ensamstående med barn eller gifta med kolleger i karriären. Det senare gäller både näringsliv, förvaltning och vetenskap.

Att nordiska kvinnor på toppositioner över huvud taget har barn skiljer dem dock från toppkvinnor i andra länder (Neale 2000). Det brukar förklaras med att vi har en väl utbyggd barnomsorg. Samtidigt är det främst kvinnorna som varit föräldralediga och som tar större ansvar för hushållsarbetet.

Den svenska elitens kvinnor och män är överens om att det är önskvärt med fler kvinnor på ledande positioner (Wängnerud & Niklasson 2007). De viktigaste argumenten för detta är att könen har olika livserfarenheter och att arbetsformerna förändras med fler kvinnor (Göransson 2007e).

7.5 Vad främjar respektive hindrar karriären?

Vad är det då som behövs för att nå framgång på ett område? Alla elitgrupper är oavsett kön eniga om att det avgörande är personkontakter och utbildning (Göransson 2007e). Vår undersökning visade att de också har dessa resurser i rikt mått. De flesta anser vidare att släkt och social bakgrund i stort sett saknar betydelse för karriären. Vi kunde emellertid i RJ-projektet konstatera att elitgrupperna i dessa avseenden skiljer sig mycket från befolkningen i allmänhet.

Det är en oproportionerligt stor andel som kommer från högre skikt. Särskilt gäller det näringslivet, förvaltningen, vetenskapen samt kvinnorna i medieeliten. I själva verket finns det en mer eller mindre stark social snedrekrytering bland toppcheferna. Benägenheten för högre utbildning är också fortfarande ett socialt arv, som begränsar och styr elitens sociala rekryteringsbas.

Vad är det då som hindrar kvinnor från att nå toppen? Maktelitens egna svar förstärker bilden av de personliga kontakternas betydelse – antingen som en resurs man har eller som man saknar. Att rekryteringen ofta sker genom informella nätverk rankas av kvinnorna som det främsta hindret för dem i karriären. Männen ser i stället det största hindret i att kvinnor inte söker sig till ledande positioner i tillräcklig omfattning. Toppositionerna är emellertid inget man söker – man tillfrågas (Jordansson 2007b).

Båda könen ser också ett hinder i att kvinnor ofta har omsorgsuppgifter som begränsar deras yrkesinsats. Men medan kvinnorna också påpekar att kvinnor förbigås vid anställningar, att rekryteringen av kvinnor inte prioriteras och att många män har svårt att samarbeta med kvinnliga chefer – så avvisar männen dessa argument. Kvinnor och män har alltså helt olika bedömning av sådana argument, som förlägger hindren till strukturella förhållanden eller till männens agerande.

Annars är det mer som skiljer de olika elitgrupperna åt än könen. Karriärgångar, nätverk och livsstilar är specifika för de olika samhällsområdena (fälten) och ger varje elitgrupp dess särdrag (Djerf-Pierre 2007a).

De nordiska eliterna har över tiden blivit allt mer specialiserade och åtskilda (Munk Christiansen, Möller & Togeby 2001, Gulbrandsen 2002). Man gör karriär på ett enda område och det är där man samlar kunskap och erfarenhet. Det är där man har sina mentorer och kontakter och det är där man bygger sina nätverk.

7.6 Jämställdhetspolitikens paradoxala konsekvenser

Det tycks som om folklig opinion och ökade politiska satsningar på mångsidig representation är en viktig orsak till att andelen kvinnor i makteliten fördubblats i Sverige under 1990–talet. Strävan efter könsbalans på maktpositionerna har lett till att kvinnors erfarenheter i ökande omfattning ingår i underlaget till viktiga beslut. Hur det förhåller sig i övriga nordiska länder borde också undersökas.

7.6.1 Förtätade nätverk och smalare social rekrytering

Men det finns också faktorer som verkar för en smalare och mer homogen rekrytering. De yngre männen har oavsett elitgrupp oftare en högre social bakgrund än de äldre och mer sällan en arbetar- eller lägre tjänstemannabakgrund. Det skulle kunna tyda på en växande social slutenhet. Bland kvinnorna – som ju främst finns på politiska positioner – finns inte denna tendens (Göransson 2007f).

Vi kan vidare konstatera att när både kvinnor och män gör karriär leder det till att giftermål, omgiften, samboförhållanden och andra typer av nära relationer knyter ihop personer i eliten i allt tätare nätverk (se även Isaksson 2002). Både döttrar och söner ärver numera under uppväxten intresse och informell kunskap om ett yrkesområde såväl som nätverk och kontakter som ger fördelar i en senare karriär.

Jämställdheten skulle alltså paradoxalt nog kunna bidra till en förtätning av relationer inom makteliten och till en snävare, socialt mer sluten rekrytering. Med andra ord: fler kvinnor i eliten har inte ändrat den *sociala* rekryteringen. Snarare tycks det som om samma sociala skikt – eller till och med släkter – som tidigare innehaft maktpositioner, genom jämställdhetspolitiken fördubblar sina möjligheter att besätta maktpositioner. Samtidigt finns som sagt en tendens att männen allt oftare har en socialt högre bakgrund än tidigare, vilket också bidrar till ökad exklusivitet.

7.6.2 Jämställdhetspolitikens ögontjäneri?

I en undersökning som publicerades för drygt ett år sedan presenterades ytterligare resultat som kan tyckas paradoxala (SOU 2007:108). Generellt har det varit så att männens dominans tilltar ju högre upp i karriären man kommer. Men ett par decennier av opinionsbildning och jämställdhetspo-

litiska ambitioner har avsatt spår. På vissa områden finns kvinnorna i dag faktiskt främst på de högsta positionerna och i betydligt mindre utsträckning på lägre chefspositioner.

Vi fick i denna undersökning två huvudresultat[5]: På en övergripande nationell nivå kan numera i Sverige skillnaden mellan kvinnors och mäns tillgång till makt snarast beskrivas som subtil men systematisk. När könsfördelningen skall nå minst 40 % för vartdera könet för att betraktas som jämställd, är det dock alltid kvinnorna som har den lägre andelen, aldrig männen. En närmare undersökning visar samtidigt på dramatiska skillnader mellan olika yrkesområden, mellan olika nivåer i samhället och efter vilken huvudman eller sektor verksamheten tillhör. I själva verket finns det tre typer av könsfördelning:

För det första finns en någorlunda jämn fördelning på väl synliga positioner – oftast på nationell nivå – som är känsliga för politiska åtgärder och hänsyn. Avvikelser här har främst ideologiska skäl.

För det andra finns det positioner där männen har två tredjedelar och kvinnorna en tredjedel. Dem finner man där det visserligen finns en strävan till könsbalans men där man inte är särskilt utsatt för offentlig granskning. Jämställdhetens symbolvärde är här inte lika högt som på de mest synliga positionerna.

För det tredje slutligen finns positioner med massiv manlig dominans och ytterligt få kvinnliga inslag. Det gäller lokal och regional nivå på de flesta områden (politik, förvaltning, kultur, medier). Men det gäller också börsföretagens operativa chefsposter och de prestigefyllda akademierna för konst och vetenskap samt en del mindre synliga men viktiga positioner i vissa politiska partier (särskilt Moderaterna och Kristdemokraterna). Gemensamt har dessa församlingar en tro på meritokratin och att de bäst lämpade alltid når toppen oavsett maktförhållanden och informella strukturer. Anmärkningsvärt är att denna kraftiga mansdominans också finns bland dagspressens tyngsta opinionsbildare.

Grovt sett tycks den centrala nivån (riksnivån) vara lättast åtkomlig för politiska beslut om könsbalans. De positionerna är synligast och deras rekryteringsprocesser är oftast genomskinliga och granskade i offentligheten mer ingående än på lokal eller regional nivå.

Det finns också en strikt könsuppdelning mellan olika yrkesområden, där till exempel det militära och det kyrkliga området har en starkt enkönat manlig tradition. Företagsledning är ett annat område som visat sig särskilt bundet till en traditionell och homogen chefsrekrytering.

Mansdominansen är kraftigast i privat ägda företag eller organisationer och inte fullt så kraftig i kommunalt och statligt ägda. Olika verksamheter är könskodade på ett traditionellt sätt. Kvinnor leder arbete med personal, utbildning, vård och omsorg, medan männen leder verksamheter inom tillverkning, byggnadsarbeten och jordbruk. Denna könsuppdelning är särskilt tydlig på lägre chefsnivåer.

[5] Nedanstående stycke bygger på resultaten i *Kön, makt och statistik*, SOU 2007:108.

Det finns också skillnader mellan storstadsområden å ena sidan där jämställdheten slagit igenom mer, och mindre orter och glesbygd med mer patriarkala traditioner å den andra (se även Forsberg 1997). Vidare har vi funnit skillnader mellan olika typer av positioner. Verkställande chefer är oftast män liksom ordförandena (till exempel i kommuner, landsting och län men också inom idrottsrörelsen, enskilda fackförbund och arbetsgivarorganisationer). De kvinnor som finns på ledande positioner ingår oftast som ledamöter i styrelser.

Politiken är som vi konstaterat ovan det mest könsbalanserade området när det gäller maktpositioner. Regering och riksdag har ungefär lika många kvinnor som män. Internt i partierna är styrelser och verkställande utskott snarast minutiöst lika fördelade mellan könen. Mest avviker Folkpartiet med 58 % män och Vänsterpartiet med 60 % kvinnor i respektive ledning. På distriktsnivå är man inte lika noga. Det gäller särskilt moderater, folkpartister och kristdemokater, som har cirka tre fjärdedelar manliga distriktsordförande. Möjligen slår här ideologiska skillnader igenom som ger en del partier sämre möjligheter än andra att handskas med den könsmässiga snedrekryteringen.

När det gäller *ungdomsförbunden* finns det stora skillnader även på riksnivå när det gäller styrelsernas sammansättning. Liberala ungdomsförbundet har som enda förbund hälften kvinnor, hälften män i sin styrelse, och Grön ungdom, Centerns ungdomsförbund (Cuf) och Sveriges socialdemokratiska ungdomsförbund (SSU) har mellan 45 och 55 % av vartdera könet. Ung vänster är dock lika kvinnodominerat som Moderata ungdomsförbundet (Muf) och Kristdemokratiska ungdomsförbundet är mansdominerade. I ungdomsdistrikten finns också stora variationer när det gäller ordförandena. Muf har endast 16 % kvinnliga ordförande, annars ligger andelen oftast kring 40 %, hos Cuf 58 %.

Detsamma tycks gälla i *landstingen* där 43 % av toppledarna är kvinnor. I fullmäktige finns ungefär hälften – hälften.

I *kommunerna* är däremot mansdominansen stor med tre fjärdedelar män bland de valda toppolitikerna. Det gäller också kommunfullmäktige, särskilt i landsorten, medan storstädernas fullmäktige är mer jämställt sammansatta. De mest mansdominerade kommunfullmäktige finns i Småland, Skåne och Blekinge. De mest jämställda finns i Mälardalen och Norrland. I de tre storstäderna innehas ungefär hälften av de ledande positionerna av vartdera könet.

Inom kulturen är skillnaden mellan nivåer drastisk. Länsteatercheferna är till 90 % män, medan de statliga teatrarna till 57 % leds av kvinnor. Länsmuséerna leds till två tredjedelar av män, medan de statliga museicheferna är till nästan hälften kvinnor.

Den noggranna könsuppdelningen ger ett närmast komiskt intryck. En förklaring till den starka mansdominansen på lokal nivå kan vara just att cheferna är lokala – vid varje tillsättning betraktar man bara den egna lokala tjänsten och ser inte att landet som helhet har nästan bara män på

den positionen. I det lokala perspektivet har dessutom teater- och museicheferna unika positioner, vilket också brukar gynna män.

I *regeringskansliet* är expeditions- och rättscheferna företrädesvis män, medan departementsråd och enhetschefer är jämnare fördelade. Generaldirektörer och styrelseordförande för de myndigheter som lyder under departementen är till tre fjärdedelar män.

Bland åklagarna finns en svag kvinnlig övervikt bland kammaråklagarna men bara en tredjedel kvinnor bland de högre åklagarna. Bland domarna finns det däremot 40 % kvinnor på högre nivå, men bara en femtedel bland tingsrättsdomarna.

Landshövdingar och länsråd är till 80 % män. Ändå är dessa politiskt tillsatta och oftast före detta politiker (Niklasson 2007). Kvinnorna finns främst som ledamöter i länens könsbalanserade styrelser. Männen utgör också två tredjedelar av toppcheferna i landstingen. I de mäktiga regionförbunden är kvinnorna 13 % av ordförandena och en fjärdedel av regiondirektörerna. 87 % är alltså män.

Det ligger nära till hands att tro att en könsmässigt bredare rekrytering till ledande positioner skulle vara en tidsfråga. Men vi har sett många exempel på att kvinnor nått toppositioner men ännu inte i någon större utsträckning lyckats ta sig in på lokal chefsnivå för att bli exempelvis tingsrättsdomare, kommunchef, länsteaterchef eller chefredaktör för en landsortstidning. De mest synliga positionerna har oftast en mer jämställd rekrytering än de mindre synliga.

7.7 Näringslivet – ett extremfall

Näringslivet kan ses som en manlig bastion, i synnerhet de privata börsbolagen. Vi såg i vår RJ-enkät att toppcheferna här skiljer sig på punkt efter punkt från andra toppchefer. De har till exempel störst förmögenheter, högst löner, flest hemmafruar, flest barn och minsta erfarenheten av föräldraledighet. De är också den grupp som mer än andra elitgrupper anser att det finns medfödda skillnader mellan könen. Det anges i och för sig som ett motiv för att fler kvinnor borde finnas på toppositioner. Men övriga elitgrupper anför andra argument för fler kvinnliga ledare, som vi såg inledningsvis. Det är särskilt näringslivschefer med hemmafruar som lyfter fram medfödda skillnader.

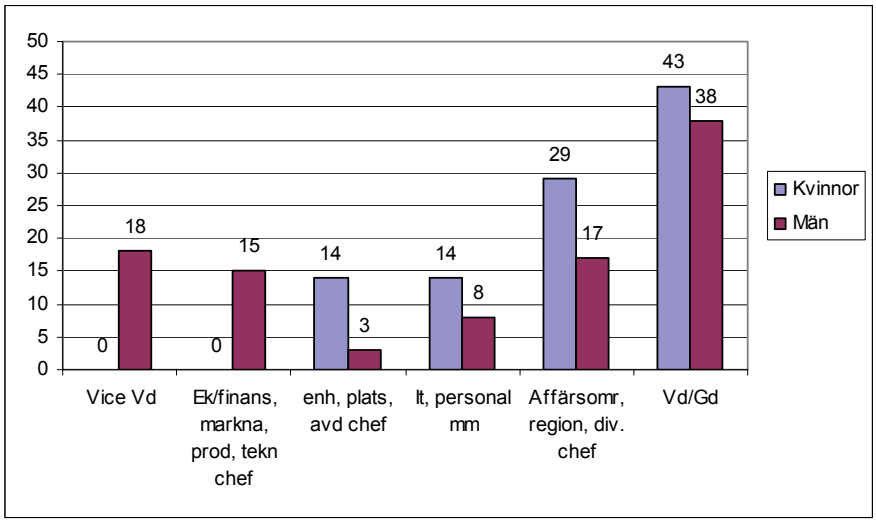
Den ivrigaste debatten har ju gällt börsbolagens styrelsepositioner, där det för närvarande i Sverige finns 19,5 % kvinnor.[6] Kvinnorna är något fler bland dem som invalts i år (22,6 %) vilket möjligen kunde tyda på en något ökad rekrytering. Bland ordförandena är dock kvinnorna mindre än 4 %, och de flesta leder så kallade Small Capital-företag. Ett enda Large Capital-företag styrs av en kvinna, och hon har posten i kraft av sitt ärvda

[6] Om styrelseposter i näringslivet se även kapitlen av Mari Teigen i denna volym och av Tomas Nilson i Niskanen & Nyberg, red (2009), *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter.*

aktieinnehav (Fristedt & Sundqvist 2009). Styrelseposterna är synliga och även åtkomliga för lagstiftning. Där sitter främst representanter för ägarintressena, och de tillsätts av bolagsstämman. Styrelseordföranden är nästan alltid en tidigare vd.

Ännu viktigare än styrelseposterna men svårare att påverka är vd-posterna. Bland dessa exekutiva ledare för börsbolag i Sverige är 97 % män. För att kunna bedöma utvecklingen framöver behöver vi känna till hur det ser ut på rekryteringsbasen. Vår tidigare RJ-undersökning visade att de flesta toppchefer för börsföretag redan tidigare varit vd vid stora företag (Göransson 2004, Göransson 2007d). De som kom från en lägre tjänst kom i regel från mellanchefsnivån, dvs. de hade varit affärsområdeschef, divisionschef eller regionchef (se diagram 3). Vill vi veta något om kvinnors möjligheter i framtiden är det alltså den nivån som bör undersökas. För det är vi emellertid hänvisade till tidsödande genomgång av företagens hemsidor eller årsberättelser.

Diagram 3 Vd:s närmast föregående post. Andel (%) kvinnor och män



Källa: Göransson 2004 och 2007d figur 12.2 . Bygger på enkätuppgifter från 7 kvinnor och 115 män (2001).

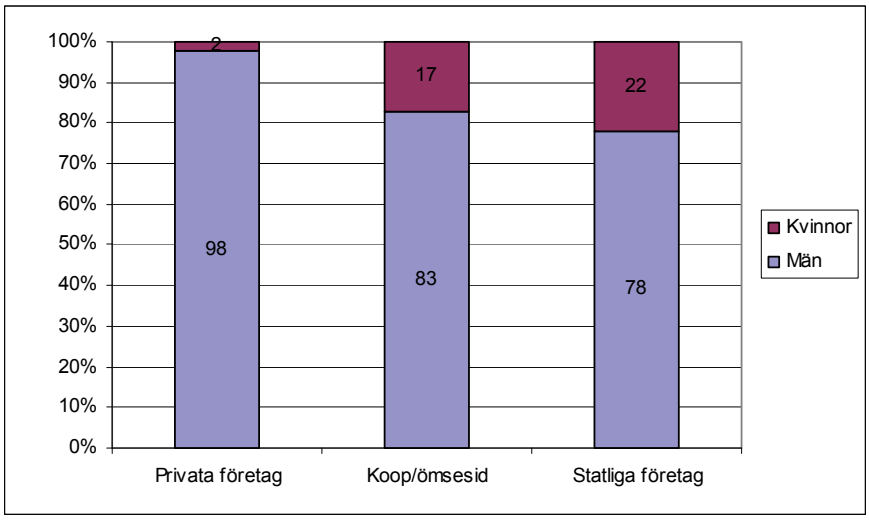
Den vanligaste karriärgången är att gå från ett mindre område med budgetansvar till ett större. Därför – menade intervjuade chefer – är det ytterst viktigt att snabbt börja som linjechef och inte ”sitta för länge på stab”, som det uttrycktes (Göransson 2004). Men de flesta kvinnliga chefer i företagen innehar just stabspositioner; de är personalchefer, human relationsansvariga eller ansvariga för investerarkontakter. Det är specialistpositioner, ofta med annan utbildning än försäljningschefer och andra med generalistambitioner har. Därifrån är det sällsynt att man kan gå vidare.

En annan frapperande upptäckt var att 60 % av toppcheferna alltid hade arbetat inom samma bransch och att hälften av dessa i sin tur alltid hade varit i samma företag. Det skulle kunns sättas i samband med betydelsen av nätverken. Om dessa är bundna till bransch eller till och med till en viss koncern är det naturligtvis oklokt att lämna dem och bli hänvisad till att

bygga nya kontaktnät. Vår RJ-undersökning visade att det i näringslivet anses särskilt betydelsefullt att ha stöd av sin närmaste chef, något som tyder på att de hierarkiska relationerna är viktigare än till exempel inom politiken (Jordansson 2007b). Med tanke på rekryteringssättet inom näringslivet som har ett stort inslag av kooptering är detta förståeligt. Över en viss nivå kan man däremot byta bransch. Som vd är man generalist och gångbar som sådan även utanför sin egen bransch.

Det finns också en tydlig skillnad efter huvudman.[7] De privatägda företagen har minst andel kvinnliga mellanchefer på positioner med budgetansvar, något fler finns i kooperativt eller ömsesidigt ägda och störst andel har de statligt ägda företagen (se diagram 4).

Diagram 4 Affärsområdeschefer och andra operativa mellanchefer i de 50 största företagen efter huvudman. Andel (%) kvinnor och män



Källa: SOU 2007:108, sid 58. Uppgifter ur Veckans Affärers 500 databas 2006 samt respektive företags hemsida.

De hierarkiska relationerna är inte nödvändigtvis de viktigaste på andra fält. Inom politiken är det fler som uppger att horisontella relationer är betydelsefulla, såsom stöd av kolleger och vänner inom och utom organisationen. Här gäller det i första hand att bli nominerad och vald, vilket ger nätverken en annan karaktär. Politikerna är följaktligen den enda elitgrupp som tillmäter sina nätverk i landsorten någon betydelse. I övrigt menar eliten att Stockholm har de viktigaste nätverken på alla deras områden, därnäst kommer EU. Politikerna nämner också att goda relationer till medierna är mycket viktigt för deras karriär.

[7] Se även Tomas Nilsons kapitel i Niskanen & Nyberg, red (2009), *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*.

7.8 Fältens hierarki och överlappningar

De olika fälten överlappar varandra och vi har sett att politik och näringsliv är två fält – styrfält – som konkurrerar om inflytande över de andra fälten såsom till exempel vetenskapen och kulturen.

Vi har också sett att politiken tycks vara mest betydelsefull för rekryteringen av kvinnor till ledande positioner. I den mån politikens logik influerar positioner på andra fält uppstår även där ett tryck att rekrytera könsbalanserat. Det är politiken som efterfrågar kvinnliga ledare, men det gör inte näringslivet. Däremot finns det även i näringslivet ett utbud av kvinnor, som är intresserade och lämpliga chefsämnen. Årligen publiceras i Sverige flera listor över tänkbara kvinnliga kandidater. Politiska åtgärder har emellertid hittills enbart inriktat sig på att ytterligare utöka utbudet av kvinnliga chefsaspiranter, inte att påverka företagens blygsamma efterfrågan på dem. Det är en feldiagnos som inte leder till någon förbättring.

På senare år har näringslivets logik brett ut sig allt mer. Politikens domän har medvetet krympts och marknadslogiken ses som ideal på snart sagt alla områden. Inom kulturens fält har man till exempel avskaffat de styrelser där de flesta kvinnor på ledande kulturpositioner tidigare fanns. Privatiseringen av tidigare offentliga verksamheter minskar insynen och försvårar offentlig diskussion om rekryteringen till ledande positioner. Det återstår att se vilka effekter detta kan ha på könsfördelningen på ledande postioner.

Referenser

Djerf-Pierre Monika (2007a) ”Maktens nätverk”. I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Djerf-Pierre Monika (2007b) ”Att leva som ledare. Eliternas livsvillkor”. I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Forsberg Gunnel (1997) ”Rulltrapperegioner och social infrastruktur”. I *Om makt och kön*. SOU 1997:83. Stockholm: Fritzes.

Fristedt Daniel & Sven-Ivan Sundqvist (2009) *Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag 2009–2010*. Stockholm: SIS Ägarservice AB.

García de León María Antonia, María José Alonso Sanchez & Helena Rodriguez Navarro (2000) ”The élites’ cultural capital”. I Vianello Mino & Gwen Moore, Gendering Elites. Economic and Political Leadership, i *27 Industrialised Societies*. Basingstoke, London: MacMillan Press Ltd & New York: St. Martin’s Press, Llc.

Glete Jan (1987) *Ägande och industriell omvandling: ägargrupper, skogsindustri, verkstadsindustri 1850–1950*. Stockholm: SNS förlag, Institutet för ekonomisk-historisk forskning vid Handelshögskolan.

Gulbrandsen Trygve m.fl. (2002) *Norske makteliter. Makt- og demokratiutredningen 1998–2003.* Oslo: Gyldendal Akademisk.

Göransson Anita & Ida Lidegran (2005) ”Trots eller tack vare? Om utländsk bakgrund i näringslivstoppen”. I *Makten och mångfalden. Eliter och etnicitet i Sverige*. Rapport från Integrationspolitiska maktutredningens forskningsprogram. Ds 2005:12. Regeringskansliet, Stockholm: Fritzes.

Göransson Anita (2004) *Kvinnor, män och karriärer. Visioner och verklighet i näringslivet.* Stockholm: SNS förlag.

Göransson Anita (2007a) ”Makteliter och kön”. I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Göransson Anita (2007b) ”Att undersöka eliten”. I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Göransson Anita (2007c) ”Född till makt?” I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Göransson Anita (2007d) ”Näringslivseliten”. I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Göransson Anita (2007e) ”Maktens självbild”. I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Göransson Anita (2007f) ”Maktens reproduktion”. I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Göransson Anita, red (2007) *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet.* Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Isaksson Anders (2002) *Den politiska adeln. Politikens förvandling från uppdrag till yrke.* Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Jordansson Birgitta (2007a) ”Utbildad till makt?” I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Jordansson Birgitta (2007b) ”Karriär och professionellt kapital”. I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Liddle Joanna & Elisabeth Michielsens (2000) Gender, class and public power. I Vianello Mino & Gwen Moore, Gendering Elites. Economic and Political Leadership, i *27 Industrialised Societies*. Basingstoke, London: MacMillan Press Ltd & New York: St. Martin’s Press, Llc.

Munk Kristianser Peter, Birgit Möller & Lise Togeby (2001) *Den danske elite. Magtudredningen*. Köpenhamn: Hans Reitzels Forlag.

Neale Jenny (2000) ”Family characteristics”. I Vianello Mino & Gwen Moore, Gendering Elites. Economic and Political Leadership, i *27 Industrialised Socie-*

ties. Basingstoke, London: MacMillan Press Ltd & New York: St. Martin's Press, Llc.

Niklasson Birgitta (2007) "Förvaltningseliten". I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

Niskanen, Kirsti & Anita Nyberg, red (2009) *Kön och makt i Norden. Del I Landsrapporter*. TemaNord 2009:569. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet

Ruostetsaari Ilkka (1993) "The anatomy of the Finnish elite". I *Scandinavian Political Studies* 16:4.

SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport*. Stockholm: Allmänna förlaget.

SOU 2007:108 *Kön, makt och statistik.*

Togeby Lise (2003) *Magt og demokrati i Danmark. Hovedresultater fra magtudredningen*. Århus: Aarhus universitetsforlag.

Vianello Mino & Gwen Moore (2000) Gendering Elites. Economic and Political Leadership. I *27 Industrialised Societies*. Basingstoke, London: MacMillan Press Ltd & New York: St. Martin's Press, Llc.

Wängnerud Lena & Birgitta Niklasson (2007) "Maktens åsikter". I Göransson Anita, red: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000–talet*. Nora: Nya Doxa Bokförlag.

8. Med makt att förändra genusordningen

Susanne Andersson

8.1 Inledning

Jämställdhet har funnits på den politiska agendan i Sverige i närmare 40 år. Betydande förändringar har skett men alltjämt kvarstår orättvisor, vilket flera av bidragen i denna antologi visar. Parallellt med att ett samhällspolitiskt jämställdhetsarbete fortsätter är det därför nödvändigt att även bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete på våra arbetsplatser med syfte att åstadkomma genusmedvetna organisationer.

Inom dagens genusforskning vet vi en hel del om hur genus konstrueras i organisationer, något som bör utgöra en bas vid ett praktiskt jämställdhetsarbete. Många jämställdhetsprojekt tar dock enbart sikte på att utjämna de antalsmässiga skillnaderna mellan könen utan att också undersöka och arbeta med att förändra kvalitativa aspekter av ett organisationsliv, något som jag menar är otillräckligt och kan till och med vara kontraproduktivt. Vidare undviker många projekt att lyfta upp och arbeta med makt och maktrelationer. Även detta är olyckligt då genusforskningen har visat att den som har makt inom en given kontext kan bestämma när och hur genus ska göras relevant (Haavind 2000; Andersson 2003). I ett forsknings- och utvecklingsprojekt, som kallas för Genusnätverket, där vi har arbetat med en grupp mellanchefer har mellanchefernas ageranden och vad det skapar för könsspecifika villkor för underställda medarbetare varit i fokus vid förändringsarbetet. Aktionsorienterad genusforskning har använts som en ansats både för att genusförankra jämställdhetsarbetet med möjlighet att synliggöra såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter av ett organisationsliv samt hur maktrelationer verkar. Hur detta forsknings- och utvecklingsarbete varit upplagt kommer att beskrivas i artikeln.

8.2 Genusnätverket – ett forsknings- och utvecklingsprojekt

Aktionsorienterad genusforskning befinner sig i skärningspunkten mellan ett praktiskt jämställdhetsarbete och genusforskning. Vad som särskiljer aktionsorienterad genusforskning från annan genusforskning är att forska-

re bedriver forskning tillsammans med dem som deltar, samt att det finns en tydlig handlingsorientering. Ambitionen är att både synliggöra de sätt som genus görs, arbeta med att förändra dem och samtidigt bedriva forskning. Aktiverande metoder används som bland annat utmärks av att deltagarna får studera sina egna organisationer och sedan tillsammans med andra deltagare och en processledare/forskare diskutera sina iakttagelser. Därigenom kan de oreflekterade och naturliggjorda sätten att agera och samspråka i en organisation, där genus görs, synliggöras samtidigt som det blir möjligt att förändra dem. För deltagarna uppkommer ett erfarenhetsbaserat lärande vilket stärker deras förståelse av och motiv till att arbeta aktivt med att förändra sina arbetsplatser (Gunnarsson et al. 2007). För mig som forskare ger reflekterande samtal med deltagarna om tolkningar av konkreta händelser ett rikt empiriskt material samtidigt som samtalen med deltagarna blir en valideringsprocess som skapar väl grundad och ny forskning av hur genus konstrueras i organisationer (Andersson et al. 2009; Gunnarsson 2007).

Ansatsen aktionsorienterad genusforskning har utvecklats inom ett forsknings- och utvecklingsprojekt som bedrevs mellan åren 2005–2008 och som kallades för Genusnätverket då arbetet i projektet till stora delar bedrevs i nätverksform. Nätverkets deltagare utgjordes av 13 personer, som kallades för förändringsledare. De kom från 12 organisationer vilka var såväl privata företag, kommunal verksamhet som universitet. Samtliga organisationer ingick i ett regionalt innovationssystem som kallas Fiber Optic Valley. Projektet finansierades av den statliga myndigheten Vinnova (Verket för innovationssystem).

Ledningen av projektet utgjordes av ytterligare tre personer mellan vilka det fanns en tydlig och framdiskuterad arbetsdelning uppdelat på funktionerna projektledare, forskningsledare och processledare. Marita Svensson som kom från Fiber Optic Valleys ledningsgrupp var projektledare. Hon har en gedigen erfarenhet av verksamhetsutveckling och att leda komplexa projekt med många aktörer och ett strategiskt fokus på tillväxt. Eva Amundsdotter fungerade som processledare. Hon är genusvetare och har arbetat som konsult med inriktning på processledning och har många års erfarenhet av att leda projekt på temat jämställdhet på genusvetenskaplig grund. Slutligen jag själv, Susanne Andersson, var forskningsledare i projektet. Jag har studerat organisationerur ett genusperspektiv i tio år. De senaste sex åren har jag arbtetat i FoU-projekt med syfte att åstadkomma genusmedvetna organisationer. Just arbetsdelningen med tre personer som har tre olika roller har sedan fått stå modell vid en av Vinnovas efterföljande utlysningar (se Andersson et al. 2009).

Inom ramen för projektet arbetade vi med att utveckla de deltagande organisationerna till att bli mer genusmedvetna, samtidigt som forskning bedrevs. Den forskningsmässiga ambitionen var att synliggöra den roll mellanchefer har vid konstruktioner av genus i organisationer samt att undersöka hur dessa konstruktioner kan förändras utifrån den specifika

hierarkiska nivån. Merparten av de tolv deltagarna i nätverket var mellanchefer där mellanchef definierades som en chef mellan chefer, det vill säga att detta var chefer som både hade en nivå chefer över sig och en nivå chefer under sig.

Genusnätverket träffades totalt 13 gånger. Inledningsvis var träffarna upplagda som två dagars internat, var sjätte vecka. Så småningom minskades antalet träffar till att nätverket möttes två gånger per halvår, växelvis två dagar och en dag. Samtliga träffar leddes av en processledare. Processledningen följde tre faser – framkallning, mobilisering och förändring. Mellan nätverksträffarna genomförde jag som forskare observationsstudier under tre dagar på förändringsledarnas arbetsplatser. I detta sammanhang utvecklades metoden genuscoachning.

Innan jag går in på beskrivningen av arbetet i Genusnätverket kommer jag att argumentera för varför det är viktigt att ett praktiskt jämställdhetsarbete har en tydlig genusteoretisk förankring. Vidare redogör jag för den genusteoretiska ram som funnits i projektet och den genusteoretiska modell som använts för att såväl genusförankra som forskningsmässigt systematisera nätverkets processer. Det vill säga alltifrån den inledande framkallningen av genusordningen, till utarbetandet av handlingsplaner som pågick under mobiliseringsfasen samt slutligen vid strukturerandet av det förändringsarbete som initierades av förändrings-ledarna på sina respektive arbetsplatser systematiserade enligt den genusvetenskapliga modellen.

8.3 Genusteoretisk förankring av jämställdhetsarbete

Redan initialt var vi i projektledningen medvetna om hur betydelsefullt det var att ett praktiskt jämställdhetsarbete vilar på en genusvetenskaplig grund. Erfarenheter från tidigare projekt har visat att utan en sådan förankring kan jämställdhetsarbetet lätt hamna fel där man istället för att titta på könens skilda villkor fokuserar på att könen är väsensskilda (Amundsdotter & Gillberg 2003).

En annan risk som har identifierats är att jämställdhetsprojekt enbart tar sikte på att utjämna de antalsmässiga skillnaderna mellan könen. I och för sig en viktig del av ett förändringsarbete men utan en kompletterande problematisering av kvalitativa aspekter av ett organisationsliv är det otillräckligt. Saknas denna senare fokusering kan projekten i värsta fall bidra till att villkoren begränsas och inte utvidgas genom att en traditionell arbetsdelning mellan könen reproduceras och till och med förstärks, vilket Nordberg (2005) har visat i sin avhandling.

De sociala konstruktionerna av genus förändras inte automatiskt av kvantitativa utjämningar utan det är lika viktigt att belysa de kvalitativa aspekterna såsom vilka normer, värderingar och ideal som återskapas på arbetsplatsen. Hur interagerar människor med varandra på den samt under vilka villkor arbetar de i den? Samt vilka möjligheter finns för människor

att utvecklas i sina arbeten och yrkesroller och hur kan det förstås utifrån föreställningar om kön?

En annan risk som har identifierats med en svag genusteoretisk förankring är att man vid bedrivande av ett praktiskt jämställdhetsarbete undviker att behandla makt och maktrelationer. Något som är olyckligt då genusforskningen har visat att den som har makt kan bestämma när och hur genus ska göras relevant (Haavind 2000; Andersson 2003). Chefsrollen är här viktig att fokusera och då hur chefer utifrån sina maktpositioner agerar och vad dessa ageranden skapar för specifika villkor för medarbetarna?

Makt och maktrelationer behöver således beaktas och då inte bara maktrelationer mellan kvinnor och män utan även mellan män och mellan kvinnor. Det vill säga även andra maktordningar som vävs samman med genus behöver finnas med.

8.4 Det oreflekterade görandet av genus en metodologisk utmaning

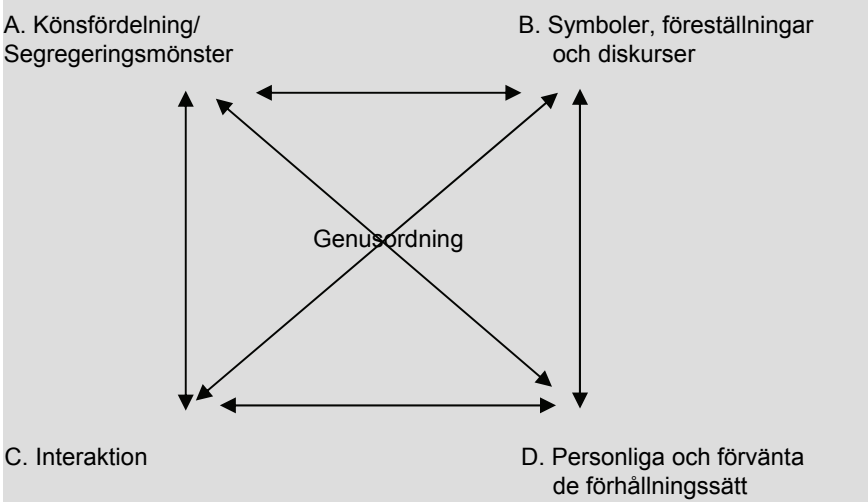
Projektet Genusnätverket hade sin genusteoretiska förankring inom en forskningsmässig tradition som i den internationella litteraturen benämns för ”doing gender” med de tidiga referenserna till West & Zimmerman (1987). Detta är en forskningstradition som utvecklats för studier av organisationer ur ett genusperspektiv. Inom ramen för denna teoretiska tradition visar forskningen att genus är något som ständigt görs i organisationer. Dessutom är konstruerandet av genus inte en avgränsad företeelse som är en väl avskild del av det övriga organisationslivet. Istället utgör sociala konstruktioner av genus integrerade delar av det pågående organisationslivet där formandet av genus både påverkar och påverkas av organisationens inre liv, dess formella och informella hierarkier, de yrkeskunskaper som värdesätts och de människor som arbetar där (Acker 1992; Andersson 2003; Connell 1995; Gunnarsson et al. 2003; Kvande 2003, 2007; Korvajärvi 1998; Linghag 2009; Wahl et al. 2001).

Trots att människor gör genus med en stor precision reflekterar de paradoxalt nog inte över det på ett sådant sätt. Martin (2006) menar att genus är en pågående, relationell och i hög grad oreflekterad och naturliggjord relationell aktivitet som dessutom praktiseras av människor integrerat med det vardagliga organisationslivet (se även Acker 1992; Andersson 2003; Linghag 2009). Martin påstår dessutom att vi är duktigare på att göra genus än att tala om hur vi gör. Något hon jämför med att cykla och skriver att när vi en gång har lärt oss att cykla har vi inga svårigheter att cykla men däremot betydande svårigheter att i ord beskriva hur vi bär oss åt när vi cyklar. På samma sätt är det med genus, vi gör genus kontinuerligt med stor precision i våra organisationer samtidigt som vi vanligtvis inte språkligen reflekterar över detta till vardags. Den oreflekterade karaktären av de sociala kon-

struktionerna av genus utgör ytterligare ett argument till varför det är centralt att genusförankra ett praktiskt jämställdhetsarbete.

8.5 En genusteoretisk analys- och förändringsmodell

Ett annat argument för betydelsen av en genusteoretisk förankring är att det då erhålls en tydligare systematik vid såväl studierna som förändringsarbetet. För det ändamålet kom vi i Genusnätverket att använda en modell som utgick ifrån den amerikanska sociologen Joan Ackers (1992) arbeten och som hade modifierats inom två tidigare projekt.[1] Modellen är fyrsidig och varje hörn avser fyra olika organisatoriska processer där såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter av ett organisationsliv beaktas.[2] Mellan de fyra processerna finns dubbelriktade pilar för att tydliggöra den ömsesidiga påverkan som finns mellan processerna. I skärningspunkten mellan de fyra processerna uppkommer en genusordning. Genusordningen kan ses som en fryst sekvens lyft ur en rörlig bild som får sin tematik från ett ständigt ordnande av genus (Andersson 2003). Modellen är både teoretisk och metodologisk. Teoretisk då den tematiserar den kunskap som finns inom genusforskningen om hur genus konstrueras i organisationer, metodologisk då den kan användas för att systematisera såväl studier som förändring av en organisation. Modellen kan visualiseras enligt figuren nedan:



Modellen visas som en kvadrat med alla sidor lika långa. I verkligheten, menar Kvande (2007), kan de fyra processerna ha olika utvecklingsförlopp. Hon skriver att det är möjligt att tänka sig att förändringar inte sker på

[1] Modellen har använts och utvecklats inom två olika projekt. Arbetet kring modellen finns beskrivet i Andersson (2003), Gunnarsson et al. (2003) samt Gunnarsson et al. (2007).

[2] Elin Kvande visualiserar Joan Ackers arbeten enligt den presenterade modellen under workshopen ”Doing gender in organization – exemples from Finland, Norway and Sweden”. Vid Centrum för genusstudier Stockholms universitet 2001.

samma sätt och samtidigt utan att vissa processer kan gå före och andra släpa efter. Genusordningen kan förändras på diskursiv nivå (B i modellen) utan att arbetsdelningen (A i modellen) mellan könen påverkas. Läpparnas bekännelse om hur betydelsefullt det är att arbeta med jämställdhet är en sådan diskurs som sedan inte på samma sätt åtföljs av ett praktiskt jämställdhetsarbete på en arbetsplats.

8.6 Nätverksarbetet uppdelat i tre processer

Under de tre år som projektet pågick var nätverkets arbete uppdelat i tre faser. Dessa var framkallning, mobilisering och förändring enligt de arbetssätt som utvecklats av Amundsdotter (2009). Varje fas pågick under cirka ett år och systematiserades enligt den genusteoretiska modellen.

Den framkallande fasen

Den första fasen gick ut på att synliggöra genusordningen för deltagarna. Under denna framkallningsfas kombinerades traditionella föreläsningar av speciellt inbjudna föreläsare med att förändringsledarna fick analysera sina egna arbetsplatser. Dessa analyser kom sedan att diskuteras under nätverkets träffar. Allt för att få igång en lärande process där deltagarna gradvis började förstå eller ”framkalla” hur genus konstruerades i deras organisation.

Utbildningen och studierna följde således den genusteoretiska modellen med skräddarsydda föreläsningstillfällen där ett hörn i taget behandlades. Inför nästkommande nätverksträff hade förändringsledarna genomfört analyser av sin egen organisation, vilka sedan diskuterades i nätverket. Parallellt med att utbildningen fortskred fyllde förändringsledarna på med studier med ett hörn i taget i modellen. Vid de successivt genomförda analyserna som förändringsledarna genomförde var nedanstående fråge-ställningar vägledande:

A. Könsfördelning/Segregeringsmönster

- Vertikal könssegregering
  Hur många kvinnor respektive män har chefsbefattningar i din organisation?
- Horisontell könssegregering
  Vilka olika yrkeskategorier finns det i din organisation? Är dessa könsmärkta? Om så är fallet, hur?
- Intern könssegregering
  Finns det specialiseringar inom en yrkeskategori i din organisation? Är de könsmärkta och i så fall hur? Vilken verksamhet ges status? Hur många kvinnor respektive män arbetar med den verksamhet som ges status?

B. Symboler, föreställningar och diskurser

Ni kan till exempel fokusera på vad som i organisationen uppfattas vara en statusomgärdad verksamhet. Beskriv hur den statusomgärdade verksamheten omtalas. Vilken verksamhet uppmärksammas inte? Hur ska en ideal medarbetare i din organisation vara? På vad sätt är den bilden könad?

C. Interaktion

Hur genus görs under möten studeras. Titta till exempel på vem som pratar mycket och med vem? Vem pratar mindre? Hur kan man förstå samtalsmönstren på möten i förhållande till position, ålder, kön?

D. Personliga och förväntade förhållningssätt

Den ideale/a medarbetaren och ditt eget förhållningssätt i förhållande till idealen.

Den mobiliserande fasen

Genom att använda den genusteoretiska modellen som ett systematiserande verktyg kom förändringsledarnas analyser att innehålla såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter av arbetsplatsens genusordning. Analyserna som förändringsledarna genomförde av varje hörn sammanställdes därefter till en rapport, en för varje organisation. Rapporterna av organisationernas genusordning presenterades för respektive ledningsgrupp

Med analysen av genusordningen och rapporten som grund påbörjades mobiliseringsfasen. Den utmärktes av att förändringsledarna utarbetade handlingsplaner som också de processades vid Genusnätverkets träffar. Ambitionen var att handlingsplanerna skulle vara både mätbara och genomförbara men ändå utmanande.

Förändringsfasen

Den tredje fasen inom Genusnätverket, som påbörjades under det sista året av projekttiden, handlade om att det praktiska förändringsarbetet skulle sättas igång utifrån vad som framkallats, mobiliserats och formulerats i handlingsplaner. Där kom förändringsledarna att lägga lite olika fokus på sitt arbete. Exempelvis kom en förändringsledare att arbeta med att ”spräcka” de enkönade grupperna. Något han såg som viktigt både för att effektivisera arbetet på fabriken, och för att skapa en bättre arbetsmiljö. En annan förändringsledare blev medveten om att han hade lägre förväntningar på kvinnors prestationsförmåga. Han ställde därför lägre krav på de kvinnor som befann sig på en hierarkisk nivå under honom än på motsvarande män. När han började ställa samma krav på kvinnorna visade det sig att kvinnorna mycket väl klarade av ansvaret och att de växte med uppgiften.

8.7 Genuscoachning – Reflekterande samtal

Mellan nätverksträffarna genomförde jag observationsstudier hos varje förändringsledare, totalt elva arbetsplatsbesök där varje arbetsplats studerades i tre dagar. Vid de två första organisationsstudierna använde jag en etnografisk ansats som bland annat utmärks av att forskaren är en tyst observatör som är med i vardagen och helt enkelt observerar vad som händer på arbetsplatsen (Hammarsley & Atkinson 1995). Forskarrollen är distanserad i bemärkelsen att forskaren inte berättar om sina tolkningar för dem som studeras.

Syftet med observationerna var initialt att få en allmän bild av förändringsledarnas arbetsplatser, något som behövdes för att kunna ha en förståelse av vilken typ av organisation förändringsledarna arbetade inom. Till exempel vilken produktion som bedrevs? Vad utmärkte en typisk arbetsdag med möten, personliga samtal, tid för inläsning, fördjupning, etc? Vilka relationer hade förändringsledarna till över- respektive underordnad personal, osv? Förändringsledarna ägnade en stor del av sin arbetsdag åt möten och möten kom därför att vara ett av de sammanhang som jag oftast observerade. Dessa möten kunde vara alltifrån avdelningsmöten, enhetsmöten eller leverantörsmöten. Under merparten av de observerade mötena var förändringsledarna chefer över de andra deltagarna och hade även ett betydande inflytande över den pågående interaktionen. Förändringsledarna hade med andra ord makt att styra över när och hur genus gjordes relevant.

8.8 Aktionsorienterad genusforskning i praktiken

Under observationsstudierna av möten blev det efterhand framförallt två frågeställningar som fokuserades. Dels hur genus och makt konstruerades under möten och då i förhållande till marginalisering respektive inkludering i de pågående samtalen. Dels vilka villkor för utveckling för medarbetarna som mellanchefernas agerande skapade (Resultaten av analysen presenteras i Andersson et al. 2009).

Efter observationer på två arbetsplatser började förändringsledarna undra över vad jag sett. Den ena önskade få en skriftlig rapport efter min vistelse och den andre ville ha en muntlig återkoppling efter min observationsstudie. Den traditionella och distanserade forskarrollen där forskaren inte delger sina tolkningar till ”informanterna” blev därför omöjlig att upprätthålla. Samtidigt som den inte heller upplevdes vara ändamålsenlig. Jag tog därför beslutet att pröva en ny och mer aktiverande metod som gick ut på att jag samtalade om interaktionen som pågått under de observerade mötena med förändringsledarna. Redan efter första gången som metoden tillämpades insåg jag vilken potential den hade och den kom

därför att utvecklas under de efterföljande observationerna. Metoden kom att kallas för genuscoachning.

Genuscoachning användes således efter mina observationer av möten på förändringsledarnas arbetsplatser. Under själva mötet satt jag med som en tyst observatör och förde anteckningar. Efter mötet samtalade jag och förändringsledaren om det aktuella mötet. Helst önskade jag att samtalet skulle ske i direkt anslutning till mötet. Av praktiska skäl var det upplägget inte alltid möjligt att hålla.

Vid det efterföljande samtalet bad jag först förändringsledaren att berätta om hur hon eller han hade upplevt det nyss avslutade mötet, vad hon eller han speciellt hade tänkt på. Om det hade funnits någon särskild situation som förändringsledaren uppmärksammat? Därefter berättade jag om min tolkning ur ett genusperspektiv. Presentationen av tolkningen lades dock inte fram som en sammanhängande berättelse utan istället genomfördes den lite mera trevande där jag ofta stannade upp och ställde frågor. Härigenom kom det att skapas ett utrymme för förändringsledaren att gå i dialog och komplettera, bekräfta, modifiera eller korrigera mina tolkningar. Under samtalen ställde jag även direkta frågor kring vad som varit avsikten med vissa ageranden och därigenom skedde förtydliganden och klargöranden, vilket i sin tur stärkte analysens tillförlitlighet. Upplägget på samtalet skapade samtidigt utrymme för förändringsledarna att ge sin förklaring till vissa ageranden utifrån dennes organisatoriska kontext.

8.9 Initiala tolkningar fördjupas

De initiala tolkningarna kom genom detta sätt att bedriva forskning att fördjupas. En förståelse byggdes upp som var både skarpare och nyansrikare än vad som dessförinnan framkommit eftersom mötessammanhangen blev belysta ur två olika perspektiv, både förändringsledarens tolkning av det och min tolkning. Under samtalen kring avsikter i förhållande till vissa ageranden visade det sig dessutom att förändringsledarens avsikter med ett visst agerande inte var detsamma som hur agerandet framträdde ur ett genusperspektiv. Det fanns med andra ord ett glapp mellan avsikt och konsekvens då marginalisering av en person till och med kunde ske i all välmening. Denna form av ageranden från chefernas sida var oavsiktligt men de skapade samtidigt begränsande villkor för underställda medarbetare för utveckling. Mellanchefernas ageranden kom att begreppsliggöras som att det pågick ett oavsiktligt görande av genus i de studerade mötessammanhangen (Andersson 2006; Andersson et al. 2009). För mellancheferna i Genusnätverket var dessa reflekterande samtal betydelsefulla då de insåg att deras egna ageranden bidrog till att återskapa en hierarkisk genusordning där framförallt kvinnor marginaliserades. Samtidigt som mellancheferna också såg att det var möjligt att utifrån maktpositionen som mellanchef agera på andra sätt.

8.10 Lärande och kunskapsgenerering

Ambitionen med genuscoachningen var i projektet att fördjupa en förståelse av hur genus görs i organisationer, något som sedan var tänkt att ligga till grund för ett konkret förändringsarbete, vilket det också gjorde. En viktig lärdom har varit att vid användandet av en aktiverande forskningsansats behöver forskaren ge mycket mera av direkt feedback på vad hon/han ser vid sina analyser, något som kan upplevas vara problematiskt då forskaren tvingas ge ifrån sig lite väl snabba och inte riktigt genomtänkta resultat. Nu har detta sätt att arbeta dock visat sig vara generativt. Genuscoachning har gett upphov till såväl ett forskningsmässigt intressant material som ett underlag för förändringar i de aktuella organisationerna. De reflekterande samtalen mellan forskaren och förändringsledarna visade sig gynna både praktikernas lärande med många aha-upplevelser och samtidigt gav det ett rikt forskningsmaterial som dessutom stärkte analysernas validitet. De reflekterande samtalen kom dessutom att genusförankra det praktiska jämställdhetsarbetet, så att det inte bara omfattade kvantitativa aspekter utan även kvalitativa aspekter.

För de deltagande mellancheferna blev det uppenbart att de utifrån sina maktpositioner som mellanchefer bidrog till att skapa könsspecifika och begränsande villkor för utveckling för delar av den underställda personalen. Men än mer viktigt var att de kom till insikt om att de utifrån sina maktpositioner som mellanchefer kunde förändra detta. När dessa mellanchefer insåg att de kunde agera annorlunda utifrån sina maktpositioner påbörjade de ett förändringsarbete på den egna arbetsplatsen gentemot personalen.

En viktig slutsats från projektet är att en mellanchef behöver vara genusmedveten då hon/han inte bara har den strategiska och ekonomiska makten utan även fördelningsmakten. Fördelningsmakten kan handla om till synes obetydliga saker som att fördela ordet på möten, där vissa i högre grad får komma till tals än andra. Till att ge möjlighet till några att få gå en kurs, medan andra inte alls kommer i fråga. Eller att ge någon möjlighet att leda ett statusomgärdat projekt något som andra tillfrågas om. Vid alla dessa vardagliga och ständigt återkommande situationer behöver en chef vara genusmedveten eftersom den som har makt i ett givet sammanhang kan bestämma när och hur genus ska göras relevant (Andersson et al. 2009).

8.11 Avslutning och utblickar

Den aktionsorienterade genusforskningen befinner sig i skärningspunkten mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete. Det är en forskningsansats som har bedrivits tillsammans med praktiker, antingen i nätverksform eller på deltagarnas arbetsplatser. I artikeln presenteras arbetet som pågått inom ramen för FoU-projekt som kallats Genusnätverket.

Projektet Genusnätverket har forskningsmässigt syftat till att synliggöra såväl hur genus görs utifrån mellanchefsnivån som att arbeta med att förändra detta görande. Ett viktigt forskningsresultat från projektet är att en (mellan)chef behöver vara genusmedveten då hon/han inte bara har den ekonomiska och strategiska makten utan även fördelningsmakten. Vid denna fördelning skapas könsspecifika villkor för utveckling för underställd personal och det är även i dessa sammanhang som genuskonstruktionerna kan ändras.

I artikeln anför jag en rad argument varför det är betydelsefullt att ett aktivt jämställdhetsarbete vilar på genusvetenskaplig grund. Även om det finns forskning på fältet organisation och kön kvarstår alltjämt betydande kunskapsluckor framförallt kring hur de vardagliga processerna där genus görs gestaltar sig. Egentligen hur människor agerar i vardagen som skapar ojämställda villkor? Makt och maktrelationer är då speciellt viktiga att beakta eftersom den som har, antingen formell eller informell, makt kan avgöra när och hur genus ska göras relevant (Haavind 2000; Andersson 2003). Dessutom finns det relativt lite forskning om hur den genusteoretiska kunskapen kan omsättas och användas vid ett utvecklingsarbete (Meyerson & Kolb 2000). I artikeln presenteras hur genusforskningen har fått utgöra en bas under hela arbetet med att åstadkomma genusmedvetna organisationer. Just för att ansatsen Aktionsorienterad genusforskning befinner sig i skärningspunkten mellan ett praktiskt jämställdhetsarbete och genus-forskning kan den tjäna flera syften: både genusförankra ett praktiskt jämställdhetsarbete och samtidigt bedriva forskning om hur genus konstrueras i organisationer. Då forskningen bedrivs tillsammans med deltagarna kan de nya insikterna som genereras även omsättas och bidra till utveckling av deltagande organisationer.

Ansatsen har visat sig gagna såväl deltagande organisationer som forskningen. Den medverkande praktikern kan sin egen organisation, men kommer, genom en genusvetenskaplig utbildning som paras med egna analyser, att börja se den med nya och mer genusmedvetna ögon. Genom att använda aktiverande metoder, såsom egenanalyser och genuscoachning, uppkommer ett erfarenhetsbaserat lärande som skapar en stabilare grund att stå på som även stärker motivationen och förmågan att bedriva ett praktiskt jämställdhetsarbete. Forskaren har en teoretisk kunskap men får i diskussionerna med deltagarna en fördjupad, mer nyansrik och valid förståelse som växer fram dels då deltagarnas analyser diskuteras, dels då forskarens observationsstudier behandlas med dem. Vid användandet av Aktionsorienterad genusforskning uppstår ett ömsesidigt lärande mellan deltagare och forskare och samtidigt väl grundad kunskap som såväl forskningen som organisationerna har nytta av.

Referenser

Acker, Joan (1992): ”Gendering Organizational Theory”, I: *Gendering Organizational Analysis*. Mills, Albert & Tancred, Peta (red). London: Sage Publications

Amundsdotter Eva (2009): ”Så gjorde vi – Genusnätverket som metod”. *Mellanchefen en maktpotential – Aktionsorienterad genusforskning*. Andersson Susanne & Amundsdotter Eva & Svensson Marita (red.) Stockholm/Hudiksvall: Stockholms universitet/Fiber Optic Valley

Amundsdotter, Eva & Gillberg, Minna (2003): *Den jämställda arbetsplatsen. En metodbok.* Stockholm: Bilda Förlag

Andersson, Susanne (2003): *Ordnande praktiker – En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Akademisk avhandling, Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet

Andersson, Susanne (2006): *Bortom skrivbordsfeminism: Mötesanalyser i ett interaktivt FoU-projekt i skärningspunkten mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete*. Paper presenterat vid NFPF 34th Kongress, ”Democracy Widens Education – or?” 9–11 mars, 2006

Andersson, Susanne & Amundsdotter, Eva & Svensson Marita (2008): *En färdplan för ett aktivt genusarbete – Aktionsorienterad genusforskning*. Hudiksvall: Fiber Optic Valley

Andersson, Susanne & Amundsdotter, Eva & Svensson Marita (2009): *Mellanchefen en maktpotential – Aktionsorienterad genusforskning*. Stockholm/Hudiksvall: Stockholms universitet/Fiber Optic Valley

Connell, R. W. (1995): *Masculinities*. Berkeley: University of California Press

Gunnarsson, Ewa (2007): ”Other Sides of the Coin. A Feminist Perspective on Robustness in Science and Knowledge Production”. I: *International Journal of Action Research* 3(3):349–363

Gunnarsson, Ewa & Andersson, Susanne & Vänja Rosell, Annika & Lehto, Arja & Salminen-Karlsson, Minna (red.) (2003): *Where Have All the Structures Gone? Doing Gender in Organisations*, *Examples from Finland, Norway and Sweden*, Stockholm: Centre for Gender Studies, University of Stockholm

Gunnarsson, Ewa & Westberg, Hanna & Andersson, Susanne & Balkmar, Dag (2008): *”Learning by fighting?” Jämställdhet och genusvetenskap i Vinnovas organisation och verksamhetsområde*. Arbetsliv i omvandling 2007:14. Växjö: Växjö universitet

Haavind, Hanne (2000): ”På jakt efter könnede betydningar”. *Kjönn og fortolkende metode*. Haavind Hanne (red). Oslo: Gyldendal akademisk

Hammersley, Martyn & Atkinson, Paul (1995): *Ethnography – Principles in Practice*, Second edition. London: RoutledgeKvande, Elin (1998): *Paradoxes of Gender and Organizations – Gender, Organization and Change*, Academic dissertation. Trondheim: Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Norges tekniska-naturvitenskapelige universitet

Kvande, Elin (2003): ”Doing Gender in Organizations – Theoretical Possibilities and Limitations”. I: *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden.* Gunnarsson et al. (red), Stockholm: Stockholms universitet

Kvande, Elin (2007): *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen: Fagboksforlaget

Korvajärvi, Päivi (1998): *Gendering Dynamics in White-collar Work Organizations*, Academic dissertation. Tempere: Acta Universitatis Tamperensis 600, University of Tampere

Linghag, Sophie (2009): *Från medarbetare till chef: kön och makt i chefsförsöjning och kärriär.* Akademisk avhandling. Stockholm: Kungliga tekniska högskolan

Martin, Patricia Yancey (2003): ”’Said and Done’ Versus ’Saying and Doing’”. I: *Gender & Society*, vol. 17(3):342–366

Martin, Patricia Yancey (2006): ”Practising Gender at Work: Further Thoughts of Reflexivity”. I: *Gender, Work and Organization*. vol. 13(3):254–276

Meyerson, Debra & Kolb, Deborah (2000): ”Moving out of the ’Armchair’: Developing a Framework to Bridge the Gap Between Feminist Theory and Practice”. I: *Organization*. vol. 7(4):553–571

Nordberg Marie (2005): *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet.* Göteborg: Bokförlaget Arkipelag

Wahl, Anna & Holgersson, Charlotte & Höök, Pia & Linghag, Sophie (2001): *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur

West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). ”Doing Gender”. I: *Gender and Society*, vol. 1(2):125–151

Summary

In international comparisons the five Nordic countries are frequently ranked among the most gender-equal in the world. At the same time, studies in the statistics of the distribution of power between women and men show that there is nevertheless still a disproportionate number of men in top positions in the Nordic countries. Aiming at achieving a gender balance in the access to societal power is a cornerstone of the Nordic concept of democracy and gender equality politics. A key tool in gender equality policy work is knowledge of the distribution of women and men within various sectors of society, jobs and positions of power. This is the background to the one-year research project, *Gender and Power in the Nordic Countries*, which Finland initiated as chair of the Nordic Council of Ministers in 2007.

The project comprised two sectors of society – politics and business – in Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden and the autonomous territories of the Faeroe Islands, Greenland and Åland. It had four main objectives: 1) to compile comparative figures of the representation of women and men in decision-making positions within politics and business, 2) to analyse and interpret data from a Nordic, comparative perspective and 3) to discuss explanations for the existing gender distribution. In addition, 4) the project discussed the measures taken in the various Nordic countries to distribute social power and influence more evenly between the genders, and evaluated gender equality policy methods and opportunities. The research group consisted of eleven senior researchers and eight junior researchers from the five Nordic countries and a further four researchers who compiled basic data pertaining to the Faeroe Islands, Greenland and Åland. The results are presented in a report in two parts: *Kön och makt i Norden. Del I – Landsrapporter* (Gender and Power in the Nordic Countries. Part I Country Reports) and *Kön och makt i Norden. Del II – Sammanfattande diskussion och analys* (Gender and Power in the Nordic Countries. Part II Summary Discussion and Analysis).

The most important results

The project used a broad definition of its two target areas, politics and business. We studied national politics, the presidential elections in Finland and Iceland, governments, international politics/foreign policy, regional/local politics and, to a certain extent, public administration. As to the corporate sector, the project studied companies listed on the stock

exchange and state companies, financially oriented authorities and, to some extent, also financial organizations.

A first observation is that it is no longer a given that the Nordic countries are in the forefront when it comes to gender equality development in parliamentary representation. From a global perspective, a post-conflict country such as Rwanda with its female majority in parliament, has superseded all the Nordic countries in terms of gender equality in that area (regardless of all other differences). And several countries in the global South (South Africa, Argentina, Costa Rica) with a female proportion in parliament of over or just under 40 per cent, are coming into line with the Nordic countries. The previous Nordic comparative study was published ten years ago.[1] At that time, the female proportion in the Nordic parliaments was between 25 and 43 per cent, and the Nordic countries appeared to be the most gender-equal region in the world. Today women make up between 37 and 47 per cent of the members of parliament in the Nordic countries, but, as seen above, this region is no longer evidently world leading in this respect. Other countries are reaching the same level and challenge the Nordic self-image as the most gender equal region in the world.

Another finding of the project is that the problems of gender equality are far from solved within Nordic politics. The area of local government is one example of this. In all the Nordic countries, political representation is less gender-equal in local government than at the national level. The proportion of women in the local governing bodies varies between 32 per cent in Denmark and 42 per cent in Sweden. The lack of gender equality is even clearer when looking at the management of the municipalities. There, male dominance is still very strong. For example, the proportion of female leaders in local government is as low as between 20 and 32 per cent in Finland, Iceland, Norway and Sweden. Denmark is a special case where the strong male dominance among the mayors was further strengthened after the local government reform in 2006. Today there are only 14 per cent women at this political level in the Danish municipalities.

One area seldom included in gender equality discussions, but where we observe interesting changes, is diplomacy. The proportion of female ambassadors (excluding ambassadors to international bodies) in Denmark, Finland, Iceland and Norway has increased from very low numbers (between 3 and 10 per cent in the mid–1990s) to about 15 percent in Denmark and Iceland and to about 30 per cent in Finland and Norway. The Swedish figures also indicate a growing trend: the proportion of women as heads of embassies and ambassadors to international bodies has increased from 10 to about 30 per cent since the mid–1990s. This indicates that the situation within the foreign policy administration might be changing. In Finland women have been over-represented at the For-

[1] Bergqvist, Christina et al., *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden* [Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries]. Oslo: Universitetsforlaget)

eign Ministry trainee courses in the 2000s. In Norway the gender distribution among the trainees has been relatively balanced.

A general impression provided by our surveys is that the decisive difference is that between visible positions, which are thus sensitive to observation, as for example in parliamentary politics, and less visible positions where gender equality issues are not observed as intensively or not at all.

A further important – but hardly surprising – result of the project is the continued male dominance of the business sector. The project focussed on companies listed on the stock market and state-owned companies and their management structures, but did not study other parts of the corporate sector in the Nordic countries. As far as possible, the researchers have also compared changes over time. Our results show that there has been progress, while there are, however, considerable differences between the countries. The proportion of women on the boards of listed companies is today between 7 and 36 per cent, as compared to 4–9 per cent in the late 1990s. The numbers are higher in state-owned companies, since these are usually regulated by the Nordic gender equality legislation stipulating that at least 40 per cent of each gender must be represented on boards and in leading positions. In state-owned companies, women make up between 26 and 46 per cent of the board members, compared to 20–30 per cent ten years ago. So, it is obvious that politics contribute to increasing gender equality within the business sector. The situation is best in Norway, where the law on gender quotas has increased the proportion of women also on the boards of companies listed on the stock exchange to 36 per cent in five years, from nine per cent in 2004. Sweden is second best; there, the threat of a gender quota law and the so-called code of conduct has resulted in an increase of the proportion of women on the boards of listed companies to 19 per cent in 2008 from 4 per cent in the late 1990s. However, the picture is less bright in Norway and Sweden if we look at the management structures of listed companies. There are very few women in the position of CEO, or members of management groups. Between 93 and 97 per cent of all CEOs and between 85 and 90 per cent of the management group members of listed companies are men. The conclusion is that although a gender equality discussion has started within the business sector, and although the state-owned companies have shown the way, there is still a long way to go before we start seeing serious results in the private corporate sector. Gender equality measures within the world of business are often – with the exception of the Norwegian quotas in public joint stock companies – aimed at increasing the number of female managerial candidates. Such measures might be important for individual women and improves the gender equality climate in individual enterprises. However, it remains to be seen when the business sector starts actively seeking female leaders, as the world of politics does today.

Parliamentary politics in the Nordic countries is a gender equality success, if a representation of 40–60 per cent of each gender is regarded as gender balanced. The current governments of the countries are gender balanced in this sense, as is the proportion of women and men in the parliamentary committees and most other leading positions in the parliaments. There are female party leaders in all of the Nordic countries today – also in some of the largest parties – and we have seen female ministers in traditionally male dominated posts, such as defence policy, finance and industry, and foreign affairs. State companies and the Norwegian public joint stock companies are in the vanguard of increased gender equality in the world of business.

The gender equality problems in these fields are caused by subtler, but systematic differences. Women and men are seen to hold different functions and positions, within both politics and business. Most commonly, men are over represented and women under represented in political areas such as defence, finance and industrial policy. The opposite is true of areas such as social issues, culture, education and gender equality. One example can be taken from parliamentary committees. When looking at the gender distribution in the committees, and in which of them women make up 50 per cent or more of the members, we find that socio-cultural functions, such as culture and education, are more or less always female issues, and the prestigious areas, such as finance and industrial policy, are dominated by men. In addition, women form the majority in the committees in areas such as the labour market (Denmark and Sweden), environmental issues (Finland and Iceland), justice (Norway and Sweden) and foreign policy (Iceland and Norway).

It is more difficult to survey the horizontal division of gendered labour in the corporate world. But our preliminary results indicate that there are larger proportions of women on corporate boards within finance and business services and in the health sector. Earlier research also shows that men are over represented and women under represented as middle managers in posts from whence CEOs are recruited.

What, then, does actually promote gender equality? One of the project's most important results is that the maintenance of a social-political debate on the subject, as well as coverage of gender equality issues and pressure from women's organizations (both within and outside of the political parties) are decisive for the development of gender equality. The results of the project show that legislations (or in the case of Sweden, recommendations) that since the latter half of the 1980s have prescribed a gender-balanced representation on public committees, commissions and boards, have had an impact. This is proved by the relatively even gender balance in parliamentary bodies and state companies, provided that the ministers in charge monitor the observance of the laws. In Finland and Norway the regulations have been extended to pertaining also to corresponding bodies within the municipalities. Since the 1970s and 1980s,

pressure from feminist debaters and women's organizations has also more or less forced the political parties to adjust their internal party democracy and nomination practices. The parties play a crucial role in the development of gender representation, since the parties nominate the candidates that the voters can choose from, and place them in eligible or non-eligible positions on their lists.

Party quotas (quotas for the parties' internal bodies) and candidate quotas have been introduced in all countries, except for Finland, by the central and left wing parties. (In Denmark, some parties applied gender quotas, but they were soon abandoned.) The competition between the parties and the gender equality debates that the measures have generated have, in turn, forced the whole political spectrum to actively discuss and take a stance on issues of representation. There has not been similar pressure from women's movements as to the appointment of corporate board members within the world of private enterprise. Consideration for the autonomy of industry and respect for private self-governance has put limits to the gender equality discussion.

Conclusions and suggested further research

One important conclusion from the project *Gender and Power in the Nordic Countries* is that there are gaps in the public statistics in all countries, which makes it impossible to follow the development of gender equality within politics and business in a structured way. This concerns, for example, certain areas of parliamentary politics in Denmark, local government and public administration in all countries, as well as the private corporate sector.

Another, theoretically important conclusion is that numeric gender equality, or equal representation of women and men at the same level, can lead to stratifying and status differences by women and men dominating different functions and working within different areas. Finding indicators for measuring and evaluating horizontal segregation is a challenge for gender equality research.

A third conclusion, and a task for future research, is to survey and assess the gender equality consequences of various quota measures. On the one hand, quotas (voluntary and statutory) have proven to be efficient openings for a more balanced distribution of power. On the other, widespread gender equality has also been reached without quotas, for example within parliamentary politics in Denmark and Finland. Thus, a more varied discussion and research-based knowledge on various gender equality measures and their impacts, including different forms of quotas, is urgently needed.