

Till statsrådet Nyamko Sabuni

Regeringen beslutade den 23 februari 2006 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att kartlägga och redovisa fördelningen av kvinnor och män på maktpositioner inom olika sektorer av samhället.

Den 15 mars 2006 förordnades professor Anita Göransson som särskild utredare och FK Lina Burström anställdes som utredningens sekreterare.

Utredningen som har namnet Kvinnor och män på maktpositioner i det svenska samhället (N 2006:04), överlämnar härmed sitt betänkande *Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108).

Uppdraget är härmed slutfört.

Anita Göransson

/Lina Burström

Innehåll

Sammanfattning	13
1 Inledning	25
1.1 Utredningen har två syften	25
1.2 Varför är en kvantitativ kartläggning av makt- positionernas fördelning viktig?	26
1.3 Kön, makt och statistik	28
1.3.1 Direktiven	29
1.3.2 Avgränsningar	31
1.3.3 Metodproblem	31
1.4 Vad är makt?.....	32
1.4.1 Har alla chefer makt?.....	33
1.5 Rapportens disposition.....	35
2 Om chefer i allmänhet	37
2.1 En fjärdedel av toppcheferna är kvinnor	37
2.2 Andelen kvinnor på lägre chefspositioner är också totalt en fjärdedel	38
2.3 Kvinnliga och manliga chefer är snedfördelade mellan olika yrkesområden och nivåer	38
2.4 I de största chefsgrupperna utgör kvinnorna en tredjedel	40
2.5 Det finns en könsuppdelning både inom och mellan chefsgrupper.....	44
2.6 Könsuppdelningen är stabil över tid.....	46
2.7 Sammanfattning	47

3	Näringslivet.....	49
3.1	Börsföretagens styrelser och ledning.....	49
3.1.1	Privata börsföretag.....	50
3.2	Företag med olika ägandeformer.....	52
3.2.1	VA 500 företagsdatabas.....	52
3.2.2	Olika chefsnivåer i 50 företag med olika ägan- deform.....	53
3.2.3	Privata företag.....	55
3.2.4	Kooperativa företag.....	55
3.2.5	Statliga företag.....	56
3.2.6	Kommunalt ägda företag.....	60
3.2.7	Övriga viktiga ekonomiska aktörer.....	62
3.3	Branschskillnader i styrelsernas sammansättning.....	62
3.4	Jämförelse med 2001.....	63
3.5	Sammanfattning.....	64
4	Politiken.....	67
4.1	Allt fler kvinnor på senare år.....	67
4.2	Riksdag och regering.....	69
4.2.1	Riksdagen.....	70
4.2.2	Regeringskansliet.....	71
4.2.3	Förändringen efter valet 2006.....	71
4.2.4	Uppdrag och positioner inom riksdagen.....	74
4.3	Riksdagspartierna.....	77
4.3.1	Partierna på riksplenet.....	77
4.3.2	Partidistriktet: borgerliga män och könsblandad vänster – och center.....	79
4.3.3	Ungdomsförbunden på riksplenet: manligt KDU och kvinnlig Ung vänster.....	80
4.3.4	Ungdomsdistriktet: balanserat utom hos moderaterna.....	81
4.4	Landstingen: manlig styrelseordförande, blandat fullmäktige.....	82
4.5	Kommunerna styrs av män.....	85

4.6	Storstädernas politikerelit är mer balanserad	88
4.7	De svenska EU-politikerna	91
4.8	Sammanfattning	92
5	Offentlig förvaltning.....	97
5.1	Att vara myndighetschef var länge ett manligt monopol	97
5.2	Regeringskansliets högsta tjänstemän är främst män	98
5.3	Statliga myndigheter: manliga chefer och blandade ledamöter	102
5.4	Centrala ekonomiska institutioner: somliga jämställda, andra inte	103
5.5	Riksdagens kontrollmyndigheter leds ofta av män	104
5.6	Försvaret: civila kvinnor, militära män	105
5.7	Hovförvaltningen.....	107
5.8	Rättsväsen: domaren är vanligen en man, åklagaren varierar	108
5.9	Internationell representation fördelas lika mellan könen....	111
5.10	Länen leds främst av män	112
5.11	Kommunerna leds ännu oftare av män	115
5.12	SKLs enkätundersökning: en tredjedel kvinnliga chefer på olika nivåer i kommuner och landsting.....	115
5.13	Sammanfattning	117
6	Organisationsväsendet	121
6.1	Civilsamhället som maktbas och ledarutbildning	121
6.1.1	De nordiska folkrörelserna har haft stor betydelse för att skola ledare.....	121
6.1.2	Förlorar civilsamhället i betydelse?	122

6.2	Arbetsmarknadens organisationer	123
6.2.1	Fackföreningsrörelsen	124
6.2.2	Arbetsgivarorganisationer	129
6.2.3	Offentliga arbetsgivarorganisationer	132
6.3	Andra intresseorganisationer	135
6.3.1	Boendeorganisationer	135
6.3.2	Identitetsorganisationer	135
6.4	Interaktionsrörelser	137
6.4.1	Idrottsrörelsen	138
6.4.2	Miljörörelsen	139
6.4.3	Övriga intresse- och ideella organisationer	139
6.4.4	Kyrkor och religiösa samfund	140
6.5	Sammanfattning	141
7	Massmedier	145
7.1	Medierna har blivit fler och deras inflytande ökar	145
7.2	Etermedier	147
7.2.1	I public service-medier finns det många kvinnliga chefer	147
7.2.2	Kommersiella etermedier har främst manliga chefer	147
7.2.3	Nyhetsbyråer	147
7.3	Cheferna för tidningar och tidskrifter är oftast män	148
7.3.1	Morgontidningarna har främst manliga chefredaktörer	148
7.3.2	A-pressen leds av nästan bara män	148
7.3.3	Dagspress med viss total upplaga: återigen främst män	150
7.3.4	Bland tidskrifternas chefredaktörer finns både kvinnor och män	150
7.3.5	Press efter utgivningsort	151
7.3.6	De som granskar medierna är ofta kvinnor	153
7.4	Andra undersökningar	154
7.5	Sammanfattning	155

8	Kulturen.....	157
8.1	Kulturen är ett heterogent men eget fält.....	157
8.2	Sega strukturer gav männen försteg.....	158
8.3	De mansdominerade akademierna ger anseende.....	159
8.4	Kvinnliga och manliga kulturpolitiker ger ekonomiskt stöd	161
8.5	Arkiv och museer leds av både kvinnor och män.....	162
8.5.1	De statliga arkiven	162
8.5.2	Statliga museer och läns museer	162
8.5.3	Teater och musik	164
8.5.4	Film.....	166
8.5.5	Kvinnor är bibliotekschefer – män leder museer, orkestrar och teatrar	166
8.5.6	Fler män än kvinnor leder konstnärliga utbildningar.....	167
8.6	Sammanfattning	168
9	Vetenskap och högre utbildning	171
9.1	Vetenskapen har en manlig tradition	171
9.2	Akademierna samlar och hedrar män.....	172
9.3	Det politiska fältets styrmedel	175
9.4	Högskolorna styrs oftare av kvinnor än universiteten	176
9.5	Rekryteringsbasen: mellancheferna/dekanerna är främst män.....	178
9.6	Efter doktorsexamen tar männen över	179
9.7	Jämställt i offentliga forskningsråd, nästan bara män i de privata	180
9.8	Folkbildning.....	182
9.9	Sammanfattning	183

10	Sammanfattning.....	187
10.1	Att undersöka maktpositioner	187
10.1.1	Vad vi har gjort och inte gjort	187
10.1.2	Varför kartlägga maktens män och kvinnor?.....	188
10.1.3	Vilka mönster har vi funnit?	188
10.2	Vad kom vi fram till?.....	189
10.2.1	Kvinnor och män är chefer på olika områden, olika nivåer och olika typer av positioner	189
10.2.2	Jämnast på riksnivå, flest män på lokal och regional nivå.....	189
10.2.3	Könsarbetsdelning finns även bland chefer	190
10.2.4	Män leder och verkställer, kvinnor är ledamöter....	190
10.3	Chefer område för område	191
10.3.1	Chefer i allmänhet	191
10.3.2	Näringslivet.....	191
10.3.3	Politiken.....	192
10.3.4	Förvaltning.....	195
10.3.5	Organisationsväsendet	197
10.3.6	Medier	199
10.3.7	Kulturen	200
10.3.8	Vetenskapen.....	201
10.4	Slutsatser.....	203
10.4.1	Kvinnor och män har olika sorters chefspositioner	203
10.4.2	Mekanismer som kan förstärka sega strukturer	204
10.4.3	Den regionala dimensionen	204
10.4.4	Tidsdimensionen	206
10.4.5	Talens mystik?	206
10.4.6	Jämförelse med 2001 års undersökning	207
10.5	Förslag som kan underlätta en kontinuerlig uppföljning av kvinnors och mäns tillgång till maktpositioner	208
11	Metod och material.....	211
11.1	Vad styr statistikens förekomst och utformning?	211
11.2	Chefsstatistik.....	212

11.3	Näringslivet	212
11.3.1	Urval	214
11.3.2	Källor	216
11.4	Statsmakten	216
11.4.1	Urval	217
11.4.2	Källor	219
11.5	Kommun, landsting och regioner	219
11.5.1	Urval	221
11.5.2	Källor	222
11.6	Medier	222
11.6.1	Urval	224
11.6.2	Källor	225
11.7	Organisationer	226
11.7.1	Urval	227
11.7.2	Källor	229
11.8	Kultur	229
11.8.1	Urval	229
11.8.2	Källor	230
11.9	Vetenskap	230
11.9.1	Urval	230
11.9.2	Källor	231
	Källor och litteratur	233

Bilagor

<i>Bilaga 1</i>	Kommittédirektiv	239
<i>Bilaga 2</i>	Tilläggsdirektiv	243
<i>Bilaga 3</i>	Tilläggsdirektiv	245
<i>Bilaga 4</i>	Tabeller; kön, makt och statistik	247
<i>Bilaga 5</i>	Källförteckning över hemsidor	377

Sammanfattning

Vad vi har gjort och inte gjort

Syftet med den här undersökningen har varit *dels* att kartlägga kvinnors och mäns tillgång till ledande positioner på olika samhällsområden, *dels* att diskutera hur det statistiska underlaget till fortsatta kartläggningar kan förbättras så att möjligheten till regelbunden uppföljning av utvecklingen underlättas.

De positioner som undersökts enligt direktiven är främst politik och förvaltning samt politiskt indirekt influerade positioner på andra områden. Till dessa har för jämförelses skull lagts även positioner som influeras av andra logiker, i synnerhet näringslivet men också kultur, medier och vetenskap. Höga positioner inom organisationslivet har också medtagits som en viktig del av civilsamhället, som historiskt varit en förutsättning för den svenska demokratis uppbyggnad och alltjämt – om än i minskande mån – utgör en kanal för olika intressen och grupper i samhället till maktens högsta positioner.

Där så varit möjligt har jämförelse skett med den tidigare kartläggning av den svenska makteliten från 2001, som letts av under-teknad utredare. Den tidigare undersökningen var dock i sin helhet baserad på teoretiska överväganden och omfattade inte lika breda kategorier som den vi nu har gjort.

Av tidsskäl har undersökningen i huvudsak koncentrerats till offentligt tillgängligt material med kompletteringar via telefon eller e-post där så befunnits nödvändigt. Någon egen enkätundersökning har inte kunnat genomföras. Däremot har relevanta redan gjorda undersökningar använts.

Varför kartlägga maktens män och kvinnor?

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en omistlig del av ett demokratiskt samhälle. Ledande positioner bör därför vara någorlunda jämnt fördelade mellan könen. Dels är det en fråga om att män och kvinnor skall ha samma möjligheter till förkovran och samma tillgång till makt (rättviseargumentet), dels skall samhället kunna tillgodogöra sig både kvinnors och mäns insatser (nyttargumentet), dels skall även gruppen kvinnor – i likhet med andra samhällsgrupper – vara representerad på maktens yppersta positioner (demokratiargumentet). Långsiktiga strategiska beslut liksom den dagliga verksamhetens små steg blir mer allsidigt belysta och bättre förankrade, då både kvinnors och mäns erfarenheter och intressen har ingått i underlaget.

Vilka mönster har vi funnit?

Skillnaden mellan kvinnors och mäns tillgång till makt i det svenska samhället kan på en övergripande nationell nivå beskrivas som *subtil men systematisk*. Men ser vi närmare på de olika områdena visar den sig på sina håll vara till och med dramatisk.

Grovt sett kan vi urskilja tre typer av könsfördelning på makt-positioner i det svenska samhället:

- 1) en någorlunda jämn fördelning karakteriserar väl synliga positioner som påverkas av politiska åtgärder. Avvikelser här har främst ideologiska skäl;
- 2) två tredjedelar män och en tredjedel kvinnor finns där man strävar efter någorlunda många kvinnor men inte är särskilt utsatt för offentlig granskning;
- 3) en massiv mansdominans med ytterligt få kvinnliga inslag finns dels generellt på lokal och regional nivå, dels i prestigefyllda organisationer (akademier, företag) där rekrytering sker genom mer eller mindre kollegiala inval och omsättningen på ledamöter är låg. Även dagspressen har denna könsfördelning.

Kvinnor och män är chefer på olika områden, olika nivåer och olika typer av positioner

Graden av jämställdhet på ledande positioner har vid närmare undersökning visat sig variera på ett systematiskt sätt mellan *samhällsnivåer*, *yrkesområden* och *huvudmän* för verksamheten. Så tycks central, regional och lokal nivå erbjuda olika förutsättningar att genomföra könsbalans på ledande poster. Skillnader i detta avseende finns också mellan områden såsom exempelvis politiken å ena sidan och näringslivet å den andra. Statlig huvudman ger också oftast större möjligheter till jämställdhet än kommunal eller privat. Det finns också skillnader mellan storstadsområden å ena sidan och mindre orter och glesbygd å den andra.

Vidare har vi funnit skillnader mellan olika typer av positioner. Exekutiva eller verkställande chefer är oftast män liksom ordförandena (t.ex. i kommuner). De kvinnor som finns på ledande positioner ingår oftast som ledamöter i styrelser.

Jämnast på riksnivå, flest män på lokal och regional nivå

Grovt sett tycks den centrala nivån vara lättast åtkomlig för politiska beslut om könsbalans. Dessa positioner är synligast och deras rekryteringsprocesser blir därmed genomskinliga och granskade i offentligheten, sannolikt på ett mer ingående sätt än positioner på lokal nivå.

Historiskt sett har det alltid varit lättare för centralmakten/staten att fatta beslut om lika rättigheter för könen i olika avseenden än att genomdriva dem på det lokala planet. På central nivå har beslutsfattarna ett övergripande ansvar för samhällets utformning och en överblick över de långsiktiga konsekvenserna av olika beslut. Den ökade konkurrens om ledande positioner som en aktiv rekrytering av kvinnor innebär, berör dem sällan personligen. På den lokala nivån finns i högre grad de män som genom beslutet skulle utsättas för större konkurrens. Där kan det vara svårare att finna stöd för de principiella besluten. Bristande jämställdhet kan ofta bero på att det finns ett intresse av konkurrensbegränsning bland de närmast berörda. De som redan innehar positioner vill inte lämna dem. När en rekrytering blir aktuell har de också svårt att välja bort de närmaste kollegerna eller adepterna i det egna nätverket till förmån för personer som inte ingår där.

Könsarbetsdelning finns även bland chefer

Men det finns flera skäl till att det kan vara svårt att genomföra könsbalans på ledande poster i olika delar av samhället. En strikt könsuppdelning mellan yrkesområden lever kvar, som kodar vissa yrken som manliga. Vi har exempelvis en stark enkönat manlig tradition på det militära och det kyrkliga området, liksom inom tillverkningsindustri och byggnadsverksamhet. Företagsledning är ett annat viktigt område, som visat sig särskilt bundet till en traditionell och homogen chefsrekrytering, i synnerhet inom de privata företagen.

I dag finns det emellertid också en folklig opinion att ta hänsyn till. De senaste decenniernas debatt har resulterat i en allmän konsensus om att jämställdhet är en viktig del av demokratin. Oavsett vilken personlig åsikt man har, så finns denna övergripande norm i samhället. Politikens möjligheter att kanalisera folklig opinion och de stora företagens växande beroende av ett gott anseende bland kunder och investerare bäddar för förändring även inom näringslivet.

Män leder och verkställer, kvinnor är ledamöter

När det gäller typer av positioner har vi kunnat konstatera att männen dominerar kraftigt på de exekutiva positionerna (generaldirektör, vd, förbundschef m.fl.) och även de flesta ordförandeposter, medan kvinnor på ledande poster i första hand är styrelseledamöter, i bästa fall ordinarie sådana.

Från januari 2008 kommer en rad statliga myndigheter att förlora sina styrelser för att i stället få en närmare relation till departement och regering. En del konsekvenser av detta har diskuterats. Mot bakgrund av resultaten i vår undersökning bör man också fråga sig vad sloandet av styrelserna kommer att innebära för kvinnors inflytande. Det torde bli ännu mer angeläget att se över könssammansättningen hos myndighetscheferna.

Flest kvinnor i rikspolitiken, flest män i näringslivet och pressen

I vår kartläggning av kvinnor och män på ledande positioner i samhället har vi kommit fram till att det finns fler kvinnor inom *politiken* än inom något annat område i samhället.¹ Det är det mest jämställda samhällsområdet. Samtidigt är de ledande positioner på andra områden som innehålls av kvinnor, också oftast sådana som är politiskt influerade. Detta bekräftar resultaten från tidigare forskning. Ambitionen att ha en allsidig representation främjar rekryteringen av personer med olika bakgrunder och tillhörigheter.

Men *inom* politiken finns skillnader. De politiska toppositionerna på kommunal och regional nivå besätts främst av män, medan de kanske mest synliga politiska toppositionerna på central nivå är mycket noggrant uppdelade på män och kvinnor.

Detsamma gäller *de politiska partiernas* toppositioner, som är jämnt fördelade mellan könen. Men här finns det skillnader mellan partier, som i huvudsak går ut på att partier till vänster har en jämnare könsfördelning än de borgerliga partierna. Samma tendens återfinns i ledningen för ungdomsförbunden och bland partiernas distriktsordförande. Detta kan härledas till partiernas olika inställning till legitimiteten hos politiska åtgärder som främjar det underrepresenterade könets tillgång till ledande positioner. Partier som tolkar snedfördelningen som strukturell är positiva till korrigerande åtgärder, medan partier som tolkar snedfördelningen som ett resultat av individuella val (utan påverkan från olika typer av socialt grundade begränsningar och styrmedel) är negativa till politisk inblandning.

Den *offentliga förvaltningens* toppskikt är jämförelsevis könsbalanserat. Generaldirektörer och landshövdingar har synliga positioner, som också påverkas av politikens logik.

Här finns emellertid också en skillnad mellan nivåer, så att till exempel de högsta tjänstemännen i *kommuner och regionförbund* såsom kommunchefer och regionchefer oftast är män. De valda ordförandena är också oftare män, medan kvinnorna i regel finns bland de vanliga ledamöterna i styrelse och fullmäktige.

Trots den uttalade ambitionen att rekrytera fler kvinnor till det nya *insatsförsvaret* finns ännu endast en marginell andel bland militären. Den största minoriteten kvinnor inom försvaret finns bland

¹ Se även SOU 1990:kapitlet Makteliten, Göransson 2007.

de civilanställda. Ställföreträdande chef för försvarsmakten är dock en kvinnlig generaldirektör.

Inom *rättsväsendet* har allt fler kvinnor kommit in på senare tid. Juristutbildningen domineras i dag av kvinnor. Andelen kvinnliga *domare* är totalt 30 procent. Men skillnaden är stor mellan olika nivåer. Det är faktiskt särskilt på de högre nivåerna som kvinnor vunnit inträde. Här utgör de minst 40 procent, dvs. den nivå som brukar betraktas som någorlunda könsbalanserad. Men i den största domarkategorin – tingsrättsdomarna, som är första instansens domare – dominerar männen mycket kraftigt – till 80 procent.

Bland *åklagarna* råder det motsatta förhållandet. Där besätter kvinnorna i synnerhet första instansens positioner som kammaråklagare, där de utgör 52 procent. Där finns alltså ungefär lika många kvinnor som män. De högre åklagarna utgörs däremot till allra största delen av män.

En skillnad mellan nivåer finns också i *organisationsväsendet*. Ordförandena på central nivå i både LO och Svenskt Näringsliv är kvinnor, och det finns en minoritet kvinnor i ledningen för båda riksorganisationerna. Men eftersom nästan samtliga förbundsordförande i de enskilda arbetsgivarorganisationerna och i LO-förbunden är män, slår detta igenom även på central nivå.

Ofta gäller att lokala och regionala organisationer skall vara representerade i ledningen på central nivå. I den mån ledande lokala positioner är mansdominerade, reproducerar detta människans positionella makt på riksnivån – samtidigt som det i ett annat avseende innebär en allsidig representation, nämligen från de olika medlemsförbunden. Man skulle kunna säga att den allmänna könsarbetsdelningen leder till obalans mellan könen i LO-förbunden och i Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer, och därmed också i förbundens toppar och i centralorganisationens ledning. En motsvarande tendens finns bland kommuner där mansdominerade kommunledningar i kraft av dessa positioner också finns på ledande positioner på regionnivå. Den mest grundläggande obalansen – den mellan olika typer av yrken och politiska uppdrag – fortplantas alltså genom hierarkin ända upp till toppen. Detsamma gäller även idrottsförbunden och andra ideella och intresseorganisationer som har en riksorganisation.

Näringslivets toppositioner är de mest mansdominerade i samhället. Trots att de senaste årens debatt om bolagsstyrelsernas sammansättning lett till en liten ökning av andelen kvinnliga ledamöter, går förändringen mycket långsamt. Bland de viktigare exekutiva

toppositionerna finns ingen förändring över huvud taget. Det förekommer obetydliga fluktuationer i andelen kvinnor men något trendbrott skymtar inte. Makten över näringslivet är genuint enkönad – det gäller särskilt de stora börsföretagen. Det finns emellertid någon förändring när det gäller mindre företag.

I *medieföretagen* gäller samma logik som i övriga företag. Här domineras de administrativa ledningspositionerna av män. På en lista över de tio mäktigaste personerna i mediebranschen är åtta av de tio mäktigaste män (enligt branschtidningen Resumé i maj 2007), medan den publicistiska makten är något mer blandad. Det finns dock en stor skillnad mellan olika typer av medier. Även här tycks den representativa logiken och genomskinligheten i rekryteringsprocesser på central nivå främja andelen kvinnor inom public service-företagen inom tv och radio, medan kommersiella etermedier domineras av män. Det mest frapperande är dock att dagspressen är mansdominerad på ett närmast chockerande massivt sätt. De nyheter och kommentarer vi läser i vår dagliga tidning har till överväldigande del valts ut och kommenterats av män. Världen tolkas för oss genom deras ögon.

Även inom *kulturen* finns tendensen att kulturpolitiska organisationer leds av lika många kvinnor som män, medan akademierna är mansdominerade. Här finns också en uppdelning i manliga exekutiva chefer och kvinnliga styrelseledamöter, i synnerhet på regional och lokal nivå. På nationell nivå finns det kvinnor som chefer både för teatrar och museer. På länsnivå är teaterchefer, museichefer och musikchefer nästan enbart män, medan kvinnorna dominerar som bibliotekschefer. Den mest mansdominerade konstformen är på alla nivåer musiken.

Universitet och högskolor har efter valet 2006 fått möjlighet att själva bestämma om man vill ha politiker eller näringslivsföreträdare som ordförande i styrelsen. De flesta har valt att fortsätta med denna externa rekrytering. En tredjedel av de nyvalda ordförandena är kvinnor. Även i forskningsråden finns en stor andel kvinnor. Männen dominerar däremot mycket kraftigt i de vetenskapliga samfunden och de priskommittéer som beslutar om prestigefyllda priser, t.ex. nobelpriset. Det gäller de naturvetenskapliga områdena som har en lång tradition av mansdominans, men det gäller även andra områden såsom kommittéerna för ekonomi och samhällsvetenskap och inte minst Svenska Akademien, vars ansvarsområde ju främst gäller de humanistiska vetenskaperna. De symboliska värdena bestäms alltså av män. Det är

också nästan enbart män, som råder över de privata donationer som finansierar forskning. Kvinnor har däremot inflytande över de offentligt tillhandahållna forskningsresurserna.

I utbildningssystemet finns det fram till doktorsexamen minst lika många kvinnor som män, men därefter blir kvinnorna allt färre ju högre upp i det vetenskapliga karriären man kommer. Bland professorerna utgör de endast 17 procent. Bland administrativa chefer dominerar männen ännu mer på mellannivå (bland dekaner) än på toppositionerna.

Mansdominansen är störst på lokal nivå

Det är alltså främst på central eller nationell nivå som könsbalansen är jämn. Ute i landet vid lokala myndigheter, kulturinstitutioner, fackförbund, arbetsgivarorganisationer, politiska distriktsförbund men också bland lokala ledarskribenter och första instansens domare dominerar männen stort.

Men det finns också regionala skillnader när det gäller kvinnors respektive mäns delaktighet i den offentliga makten.

Regionala skillnader

Vi har i vissa avseenden kunnat konstatera tendenser till olika könsordningar i olika regioner av landet. Tidigare forskning har beskrivit regionala skillnader i kvinnors karriärmöjligheter, som kan härledas till olika näringsstruktur, olika könsuppdelning på arbetsmarknaden, olika tillgång till social välfärd samt – som en följd därav – olikheter i kvinnors politiska deltagande.² Kvinnors delaktighet är större både i förvärvsarbete och politiska uppdrag i kommuner, där det finns en utbyggd social omsorg samtidigt som det finns många kvinnligt kodade arbetstillfällen.

I storstaden Stockholm har vi exempelvis sett att könsbalansen på de högsta kommunala positionerna är jämn, medan Göteborgs och Malmö kommuner är mansdominerade på toppen. Kustregionerna tycks vidare vara mer jämställda än inlandets kommuner, särskilt i Norrland, även om Jämtland ofta framstår som ett mer jämställt undantag.

² Forsberg 1997.

Ju större kommunernas självstyre är, desto större skillnader kan också finnas i social service och välfärdens infrastruktur. Frihetsgraderna i prioriteringar kan leda till att exempelvis barn- och äldreomsorgen är bättre utbyggd på vissa håll än andra, vilket direkt påverkar kvinnornas förvärvsfrekvens och karriärmöjligheter – på grund av den ännu kvardröjande ojämlika uppdelningen av familjeansvar mellan könen. Med bättre utbyggd social service ökar också kvinnors lokalpolitiska deltagande.³

Det är dock svårt att av vår undersökning dra slutsatser om i vilken riktning ett orsakssamband mellan utbyggnaden av social service och kvinnornas förvärvsfrekvens och politiska deltagande går. Är det så att kvinnors politiska deltagande främjar kommunens utbyggnad av social service, eller är det så att social service frigör kvinnor till politiskt deltagande – och till arbete med social service? I tidigare forskning påpekas att regioner med dåligt utbyggd social service i stället ofta har en historiskt kvardröjande patriarkal och religiöst färgad tradition att familjens och släktens service vilar på kvinnors obetalda arbete, exempelvis i Småland och Västerbotten.⁴

Talens mystik?

Det har länge funnits en etablerad uppfattning att en fördelning som innebär att vardera könet har minst 40 procent av positionerna är en balanserad sammansättning. En sådan fördelning kan man enligt många acceptera och ändå anse att samhället är jämställt.

1. Efter vår genomgång av samhällets maktpositioner på olika nivåer inställer sig dock frågan: är det en könsbalanserad eller jämställd fördelning om det *alltid* är kvinnor som har nära 40 procent och *alltid* män som har nära 60 procent av viktiga positioner? Att kvinnor systematiskt ligger nära den undre gränsen och män vid den övre – det ser mer ut som minsta möjliga anpassning till kravet på könsbalans än en slump. Vi bör därför inte längre nöja oss med fördelningen 40–60 procent. För några år sedan uppsattes målet 50–50 för statliga myndigheter, och det förefaller vara en rimlig strävan på alla samhällsområden.

³ Forsberg 1997.

⁴ Forsberg 1997.

2. Ännu tydligare blir den kvardröjande sovringsmekanismen på de områden, där andelen kvinnor aldrig överskrider en tredjedel. Det tycks vara en kritisk gräns i sammanhang där regler om kvotering (i betydelsen någon form av prioritering av det under-representerade könet) saknas, men där det ändå finns en medvetenhet om problemet och en ambition att rekrytera kvinnor. Denna gräns har också av organisationsforskare setts som ett minimikrav för att minoriteten skall betraktas som individuella och professionella medarbetare, och inte som symboliska representanter för en avvikande grupp.⁵ Men det tycks vara svårt att nå längre.
3. I sammanhang där även denna ambition saknas, kan andelen män nå både 80 och 90 procent utan att någon i organisationen reagerar. Som exempel kan vi nämna börsföretagens operativa chefsposter men också 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 meriterade alltid når toppen oavsett maktförhållanden och informella strukturer.

Jämförelse med 2001 års undersökning

En jämförelse med undersökningen 2001 av kvinnor och män på toppositioner visar att det i dag finns samma huvuddrag och skillnader mellan områden, huvudmän och typer av positioner.⁶ Utvidgningen av undersökningen till att omfatta samtliga styrelseledamöter samt även ledande positioner på regional och lokal nivå har gett oss förutsättningar att se finare distinktioner. Vi har nu kunnat konstatera att det finns stora skillnader i könsfördelningen även mellan olika nivåer i samhället och mellan positioner som ordförande eller vd å ena sidan och ledamot å den andra. Könsuppdelningen är mer ojämlig på regional och lokal nivå än på nationell nivå. Vi har sett att den regionala dimensionen spelar roll.

Det tycks vara chefspositioner på kommunal och regional nivå och de exekutiva positionerna över huvud taget, som kommer att

⁵ Kanter (1977) 1993.

⁶Göransson 2007.

kräva det största insatserna i form av jämställdhetsarbete framöver. Detta gäller alla samhällsområden, men vi har här särskilt pekat på dagspressen, näringslivet, vissa organisationer (såsom LO, Svenskt Näringsliv och idrottsförbunden) samt akademierna inom vetenskap och kultur. Det tycks vara en öppen och genomskinlig rekryteringsprocess, synliga positioner och offentlig opinionsbildning som verkar för en mer allsidig rekrytering av chefer.

Det ligger nära till hands att tro att en könsmissigt bredare rekrytering till ledande positioner skulle vara en tidsfråga. Det tar tid för en välutbildad generation kvinnor att nå toppen. De måste börja nedifrån och gå från lägre chefspositioner till högre. Det kanske kan vara en bidragande förklaring på somliga områden. Men det är anmärkningsvärt att vi här har sett många exempel på den motsatta tendensen, nämligen att kvinnor nått toppositioner, men ännu inte i någon större utsträckning lyckats ta sig in på lokal chefsnivå och bli exempelvis tingsrättsdomare, kommunchef, läns-teaterchef eller chefredaktör för en landsortstidning. De mest synliga positionerna har oftast en mer jämställd rekrytering än de mindre synliga.

Mellancheferna framstår därför som ett strategiskt skikt. Därifrån kan man rekryteras till toppositioner. Men könsammansättningen bland dem visar också i vilken mån kvinnor rekryteras från en lägre eller mer lokal nivå. Vi vet att problemet inte är att det skulle vara brist på kompetenta kvinnor.

1 Inledning

1.1 Utredningen har två syften

Det svenska samhället anses vara ett av de mest jämställda som finns. Men samtidigt är det också ett starkt könsuppdelat samhälle, där olika yrken har tydlig koppling till antingen kvinnor eller till män. Denna koppling yttrar sig också så att de flesta högre chefer är män. Maktpositionerna i samhället är alltså inte lika tillgängliga för kvinnor som för män. Ett syfte med denna utredning är därför (1) att ge en överblick över kvinnors och mäns fördelning över maktpositioner i dag.

Ett centralt redskap i detta arbete är statistiken över hur kvinnor och män fördelar sig över samhällsområden, över olika arbetsuppgifter och över olika nivåer av beslutsfattande.

Ett annat viktigt syfte med denna utredning är därför (2) att genom kartläggningen få en uppfattning om hur ett sådant arbete kan underlättas för framtiden. Hur kan vi underlätta en kontinuerlig uppföljning av maktens tillgänglighet för olika grupper i samhället? Vilka informationskällor och statistiska material finns lätt tillgängliga och vilken kvalitet har de? Vilka uppgifter är för närvarande svåråtkomliga eller svåra att tyda? Vilka problem och begränsningar möter man i sökandet efter uppgifter? Hur kan det arbetet förenklas, systematiseras och kvalitetssäkras?

Utredningen har alltså två syften: att kartlägga makthavare och att föreslå förbättringar i statistiken.

1.2 Varför är en kvantitativ kartläggning av maktpositionernas fördelning viktig?

Antalet behöver inte vara avgörande. Man hör ibland i debatten sägas att man inte ska hänga upp sig på andelen kvinnor och män i olika sammanhang. Det går inte att skapa millimeterrättvisa och det avgörande är kanske inte att det finns lika många kvinnor och män på olika nivåer och i olika sammanhang. Hur de driver olika frågor och vilka beslut som fattas är viktigare. Kompetensen är viktigare än könstillhörigheten, säger man.

Samtidigt har en undersökning nyligen visat att makteliten själv inte tror att kompetensen är snedfördelad mellan könen.¹ Det är också exempelvis så att högre utbildning är vanligare bland kvinnor än bland män. Av dem som inför vårterminen 2008 just antagits till högre utbildning är inte mindre än 63 procent kvinnor. Varför finns det då så många män och så förhållandevis få kvinnor på de högsta positionerna? Det är svårt att tolka det på annat sätt än just som att könstillhörigheten för närvarande är viktigare än kompetensen.

Det finns en stark könsuppdelning på arbetsmarknaden, både bland anställda och bland företagare. Uppdelningen är både horisontell – mellan olika samhällsområden och typer av arbete – och vertikal mellan olika nivåer i den professionella hierarkin. Ju högre upp i hierarkin man kommer desto fler män finns det. Bland toppcheferna i Sverige är tre av fyra män. Detta är i internationell jämförelse ovanligt lite. Likafullt har det negativa konsekvenser för beslutsfattandet och för maktens legitimitet. Det antyder att vi inte utnyttjar hela samhällets kompetens och erfarenheter. Det innebär också att möjligheterna till inflytande är ojämnt fördelade i vårt samhälle.

Mångårig forskning visar att proportionerna kvinnor och män faktiskt spelar roll på flera sätt. Den amerikanska organisationsforskaren Rosabeth Moss Kanter har hävdad att det är först när minoriteten når upp till en tredjedel i en grupp, som den slutar att betraktas som representanter eller symboler för sin grupp och i stället ses som individer på samma sätt som majoriteten.² En helt enkönad grupp kallar hon *homogen*, och en som har en minoritet på högst 15 procent är *skeiv*; där finns endast enstaka symboliska representanter för minoriteten.

¹ Göransson 2007 (kapitel 20).

² Kanter 1977.

En tredjedel av medlemmarna i en församling eller ledamöterna i en styrelse kan alltså sägas vara den kritiska massa, som en etnisk eller könsmässig minoritet måste nå upp till för att tas på allvar och kunna fungera som fullvärdiga medlemmar i gruppen. En sådan grupp är dock fortfarande *snedfördelad*, vilket naturligtvis påverkar diskussionen och beslutsfattandet. Det är först med en fördelning mellan 40–60 och 50–50 som gruppen har vad som kan kallas en *balanserad* sammansättning, enligt Kanter. I Sverige har man på senare år skärpt det politiska kravet från att ha accepterat en fördelning där det underrepresenterade könet innehar 40 procent av positionerna (vilket kallats statistisk jämställdhet eller balanserad könssammansättning) till att sträva efter en fördelning 50–50.

Det finns flera viktiga argument för någorlunda könsbalans i yrkeslivet.

1) *Beslutens kvalitet*

Den kraftiga könsuppdelningen i samhället ger kvinnor och män olika livserfarenheter. Uppdelningen finns både mellan nivåer och mellan samhällsområden. En balanserad representation av olika grupper i samhället borde därför leda till bredare och mer allsidiga beslutsunderlag. Att olika livserfarenheter finns representerade på toppen har också visats vara ett viktigt argument för fler kvinnor på dessa positioner enligt makteliten själv.³

2) *Beslutens legitimitet*

En allsidig representation på maktens positioner ger beslutsfattandet i ett demokratiskt samhälle legitimitet och förankring.

3) *En arbetsmiljöfråga*

De flesta av oss har erfarenhet av att ingå i starkt könsuppdelade sammanhang. Det är bara tio procent av oss som arbetar i yrken med balanserad könssammansättning, dvs. med minst 40 procent medarbetare av vardera könet. Makteliten ser det själv som viktigt för arbetsklimatet att det finns en balans mellan kvinnor och män i

³ Göransson 2007.

antal på arbetsplatsen. Emellertid bör vi också undersöka i vilken mån könen fördelar sig någorlunda balanserat på en och samma nivå. Att manliga chefer har kvinnliga assistenter ökar inte jämställdheten på arbetsplatsen. Att ordförandena systematiskt är män och kvinnorna finns bland ledamöterna eller suppleanterna är inte heller ett uttryck för lika tillgång till makt.

4) *En rättvisefråga*

Ingen grupp i samhället ska vara systematiskt utesluten från maktpositioner. Grupper med likartad kompetensnivå ska ha samma chans att nå en ledande position. Social bakgrund, könstillhörighet eller etnisk bakgrund ska inte förminska individens möjligheter till inflytande. Att se lika möjligheter som en rättvisefråga är därför att se dem som en aspekt av den representativa demokratin.

Kvantiteten spelar alltså roll och detta hävdar även de nuvarande innehavarna av maktpositioner på olika samhällsområden i en enkätundersökning.⁴

1.3 Kön, makt och statistik

Hur lätt är det då att kartlägga kvinnors och mäns tillgång till makt på olika områden över tid?

Tre aspekter är centrala när det gäller det statistiska underlaget för att kartlägga kvinnor och män på ledande positioner, nämligen *överskådlighet*, *tillgänglighet* och *jämförbarhet*. Uppgifter om könsfördelningen bör vara överskådligt uppställda och ange både antal och andel kvinnor och män på olika positioner. De bör vara lätt och offentligt tillgängliga, gärna på hemsidor, vilket blivit ett allt vanligare sätt att inhämta information. De bör också vara uppställda på ett sätt som i görligaste mån underlättar jämförelse mellan olika samhällsområden och nivåer.

Under arbetet med denna kartläggning har vi stött på ett antal svårigheter som vi återkommer till nedan och i de olika kapitlen, främst dock i metodkapitlet och i den avslutande diskussionen. De allra flesta av de uppgifter om kvinnor och män som vi har använt som underlag är naturligtvis producerade för helt andra (och

⁴ Göransson 2007.

sinsemellan olika) syften än att underlätta en kartläggning av maktens tillgänglighet. Det kan vara fråga om att följa offentlighetsregler men det kan också handla om marknadsföring och att möjliggöra kontakter med kunder eller medlemmar. Man anger sällan huruvida positioner innehas av kvinnor eller män och ännu mindre finns det sammanställningar, som visar könsfördelningen på olika ledande positioner. Utredaren är hänvisad till att göra egna beräkningar på grundval av uppgifter om personernas namn efter att dessa kunnat lokaliseras och inhämtas eller till att begära in sammanställningar från enskilda myndigheter och organisationer, vilka emellertid inte har någon skyldighet att tillmötesgå en sådan begäran.

Vi återkommer därför också i slutet av rapporten med förslag till förbättringar, som kan underlätta framtida kartläggningar av denna typ. Det är ett viktigt demokratiskt intresse att följa hur maktens tillgänglighet utvecklas för olika grupper i samhället.

1.3.1 Direktiven

I direktiven har funnits två olika, delvis motstridiga kriterier för avgränsningen av ledande positioner. Någon definition av ledande position har inte lämnats, men utredaren har fått göra lämpliga avgränsningar inom ramen för direktiven. Det ena kriteriet i direktiven har varit en önskan om jämförbarhet med den elitundersökning som utredaren tidigare lett.⁵ Den var baserad på ett toppskikt av cirka 3 300 positioner på samtliga samhällsområden (näringsliv, politik, förvaltning, organisationsliv inklusive kyrkor och religiösa samfund, medier, kultur och vetenskap) och de personer som innehade dem år 2001. Detta skikt var i sin tur jämförbart med det som undersöktes inom 1985 års maktutredning. Skiktet var avgränsat efter de vetenskapliga kriterier som är sedvanliga i forskningen om eliter och avsåg därför den nationella maktens positioner, dvs. de positioner varifrån beslut med nationell räckvidd fattas. Det innebar att det var ett sparsmakat skikt av de yppersta beslutsfattarna och opinionsbildarna i landet som ingick. Exempelvis inkluderades här när det gällde näringslivet enbart styrelseordförande och vd för de allra största bolagen i landet, inte hela styrelser. När det gällde riksdagens ledamöter togs vidare

⁵ *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*, Göransson A, red. Nya Doxa förlag 2007.

endast särskilt tunga uppdrag med, såsom ordförandeposterna i vissa utskott, inte samtliga riksdagsledamöter. När det gäller kommuner fanns endast styrelseordförandena i landets tre största kommuner med, eftersom de antogs ha inflytande även på den nationella arenan.

Det andra kriteriet för avgränsning i direktiven byggde på förslag som departementet tidigare inhämtat från forskare och andra intressenter runt om i landet. Det hade en mycket kraftig tonvikt på politiskt tillsatta positioner och uppdrag på olika samhällsområden. Detta kriterium gav upphov till att ett betydligt bredare skikt av beslutsfattare omfattades och att en stor mängd betydligt lägre chefspositioner inkluderades än vad som är vanligt i en elitundersökning. Detta urval blev alltså många gånger större än det första. Här inkluderades exempelvis samtliga styrelseledamöter i olika organisationer och myndigheter, samtliga riksdagsledamöter och många positioner på regional och kommunal nivå.

Avgränsningen efter det förstnämnda kriteriet var teoretiskt grundad på överväganden om vad som menas med makt, vilken typ av makt man avser att undersöka och vilken räckvidd den bör ha för att tas med. Den inkluderar med nödvändighet olika typer av makt, men med hjälp av användningen av teoretiska begrepp som exempelvis socialt fält får man förutsättningar att jämföra dessa (t.ex. Bourdieu 1996).

Den andra avgränsningen bygger inte på en sådan definition och hade inte föregåtts av någon diskussion om makt. Den omfattar emellertid som nämnts även många positioner med stort lokalt inflytande. På denna nivå fattas många beslut som är avgörande för människors vardagsliv. I en del fall kan dessa positioner också fungera som karriärsteg på väg till uppdrag och maktpositioner med mer omfattande räckvidd. Det är av dessa skäl naturligtvis mycket viktigt att undersöka hur könsfördelningen ser ut även på regional och lokal nivå. Inte minst viktigt är det att se om det finns skillnader mellan nivåer – i kvinnors och mäns tillgång till nationella, regionala respektive lokala maktpositioner. Detta brukar inte renodlade elitundersökningar göra. Det är också viktigt att undersöka huruvida vi kan se likartade sovringsmekanismer när det gäller chefsrekrytering på lägre nivåer som när det gäller toppositionerna.

1.3.2 Avgränsningar

Vi har gjort stora ansträngningar för att på ett tillfredsställande sätt tillgodose båda urvalsprinciperna i direktiven. Emellertid har vissa prioriteringar varit nödvändiga. Eftersom det bredare urvalet till största delen bestod av politiskt tillsatta positioner på olika områden, har det varit särskilt viktigt att komplettera det med de typer av maktpositioner som inte kan påverkas av politikens ambition att nå en allsidig representation. Detta blir desto viktigare som vi redan vet att det just är politiskt tillsatta positioner som kvinnor har lättast att nå.⁶ Om vi bara undersökte dem skulle vi få en missvisande bild av läget.

Förutom det genomgående problem som restes av att utredningen förväntades undersöka två till stor del olika uppsättningar av maktpositioner, har utredarna också haft att handskas med en tidsram, som trots förlängning gjort det nödvändigt att införa prioriteringar i arbetet. Det problemet har aktualiserat vikten av att tillgängligheten av systematiska och jämförbara uppgifter underlättas för framtiden.

Under utredningstiden har också förändringar skett på viktiga positioner, främst på grund av valen hösten 2006 till riksdag, landsting och kommuner. Men även positioner på andra områden än det politiska har bytt innehavare. I den mån tiden tillåtit har vi tagit hänsyn till dessa förändringar genom att uppdatera våra uppgifter. Även om direktiven förutsatte att bearbetningar av uppgifterna från 2002 års val skulle ligga till grund för utredningen, har vi funnit det ha ett egenvärde för kartläggningen – om än inte för diskussionen av de statistiska källorna – att uppgifterna varit så aktuella som möjligt.

1.3.3 Metodproblem

Uppgifter om toppositionerna på olika samhällsområden (såsom till exempel styrelseordförande och vd eller generalsekreterare) är lätt åtkomliga. Den inom den tidigare elitundersökningen upprättade listan över maktpositioner visade sig också underlätta denna del av kartläggningen betydligt. Men när det gällde de lägre positionerna visade det sig vara förenat med betydande svårigheter att finna deras innehavare. Det har också varit mycket tidskrävande att

⁶ Se t.ex. Niklasson 2007 (kapitel 13), Göransson 2007 (kapitel 21).

excerpera uppgifter om innehavarna av *samtliga* styrelseposter i olika organisationer. Ofta anges i de offentliga materialen endast ordförandens namn. För att kunna få en meningsfull uppfattning om helheten inom den stipulerade tidsramen tvingades vi därför begränsa arbetsinsatsen när det gäller de mest tidskrävande momenten. Det gäller främst kartläggningen av chefer i kommunala och landstingsägda bolag samt mellanchefer i näringslivet. Båda dessa kategorier kräver detaljerade undersökningar av hemsidor, ofta med kompletteringar genom personlig kontakt. Det är också så att en likartad chefsposition kan definieras olika i olika organisationer/företag, vilket kräver noggrann undersökning av enskilda positioner för jämförbarheten skull.

Ett alternativ hade varit att göra en enkätundersökning, något som vi emellertid bedömde som på en gång alltför tidskrävande och osäkert till sitt resultat. Bortfallet av svar riskerar att bli stort samtidigt som det kan finnas definitions- eller gränsdragningsproblem som i en sådan undersökning överläts att lösa av den som svarar. Som exempel kan nämnas att Kommuner och Landstings egen tidning Dagens Samhälle gjorde en enkätundersökning år 2006 av kommunchefer (inklusive bolagschefer) där bortfallet trots stora ansträngningar att få in svaren blev 33 procent. Vi har emellertid här tagit med resultaten från den undersökningen och kompletterat den med en särskild undersökning av de kommunalt ägda bolagen i de tre största kommunerna.⁷

Dessa problem visar för övrigt på önskvärdheten av centralt insamlad systematisk statistik, som tar med samtliga aktuella chefspositioner utan bortfall och med könsuppdelning.

1.4 Vad är makt?

Det finns olika typer av makt, och det finns olika uppfattningar om vad makt är. I den omfattande litteraturen om vad makt är brukar man i huvudsak skilja mellan tre typer. I undersökningar av olika länders makteliter brukar man ofta utgå från *beslutsmakten*.

Beslutsmacht har den som på grund av sin position fattar beslut som har verkningar på minst nationell nivå.⁸ Hit kan vi räkna de högsta politiska positionerna men också exempelvis näringslivets främsta beslutsfattare. Man brukar också tala om *dagordningsmacht*.

⁷ Se kapitel 5.

⁸ En klassisk definition av den amerikanske sociologen C Wright Mills 1956.

Den innebär att man har makt att bestämma vad som diskuteras i samhället, vilka ämnen som kommer på dagordningen och vilka som inte ens kommer upp till diskussion. De som har denna typ av makt är förstås de som arbetar inom massmedierna, men också politiker, företagsledare och andra som har tillgång till samhällets offentliga arenor för opinionsbildning. På senare år har man också talat om *den diskursiva maktens* utbredning och allt större betydelse. Det är ett ännu vidare maktbegrepp, som avser all påverkan på våra tänkesätt, vår världsbild och kunskapsuppfattning. Sådan makt har även kulturarbetare, forskare och andra som producerar och sprider kunskap, estetiska uttryck och tolkningar av mänskliga upplevelser.

I den här undersökningen har vi som framgått ovan dels kartlagt de högsta beslutsfattarna på varje område, dels undersökt de regionala och lokala makthavarna, särskilt inom politik och förvaltning men även inom etermedier och press, vetenskap, näringsliv, organisationsliv och vissa kulturinstitutioner.

1.4.1 Har alla chefer makt?

Alla chefer har makt. Men de har inte samma sorts makt, inte lika mycket makt och inte makt över lika många människor eller lika mycket resurser. De har olika maktmedel till sitt förfogande. Men gemensamt för dem är att de på ett eller annat sätt kan belöna eller bestraffa andra för att därigenom driva igenom sin vilja. De har sin organisations resurser till sitt förfogande.

I en elitundersökning är de flesta undersökta personerna toppchefer som inte har någon över sig på sitt område. Men många chefer på lägre nivåer har i sin tur chefer över sig som de är beroende av. Därför är det naturligtvis viktigt att skilja mellan olika chefsnivåer när vi undersöker vilken tillgång män och kvinnor har till makt. Men det är också viktigt att se vilken typ av verksamhet de är chefer över.

I Statistiska Centralbyråns övergripande chefsstatistik blandas vd för större bolag och högre ämbetsmän med chefer för kommunala äldreboenden och dagisföreståndare. Inte oväntat framgår det att det finns många fler kvinnliga chefer i offentlig sektor än i privat.

Det gäller då att tänka på att chef kan betyda mycket olika typer av positioner. Mycket riktigt finns de största andelarna kvinnliga

chefer vid mindre enheter inom vård och omsorg och utbildning eller som personalchefer, medan männen är i majoritet på alla andra områden, inte minst bland de högre cheferna. Det är också nästan enbart män som är it-chefer, forskning- och utvecklingschefer och chefer inom jordbruk, tillverkning och byggverksamhet.

Av denna statistik framgår att det inte bara finns en hierarkisk uppdelning mellan könen, så att männen dominerar de högre positionerna. Kvinnor och män är också chefer på olika yrkesområden. Deras chefspositioner följer de allmänna könschablonerna på arbetsmarknaden.

Vi har tagit med denna översikt för jämförelses skull och återkommer nedan till könsfördelningen där.⁹

I huvudsak gäller vår kartläggning dock de högsta skikten av chefer och politiker på central, regional och lokal nivå. Tidigare forskning om kvinnor och män på ledande positioner har alltså visat att vi kan vänta oss att det finns en uppdelning mellan samhällsområden, mellan offentlig styrt och privat samt mellan högre och lägre tjänster. Vidare kan vi vänta oss en sned fördelning av könen mellan valda och utnämnda personer. Det har visats att kvinnor oftare valts till sina positioner, medan männen finns på områden där man utnämns till en position.¹⁰

Det är också tydligt att kvinnor oftare finns som ledamöter i en styrelse, medan ordförandeposterna tenderar besättas av män.

Men – detta är enligt den traditionella könsordningen. Genomskinliga rekryteringsprocesser samtidigt med allt intensivare debatt och strävan efter mer jämlik fördelning av könen kan ha slagit igenom på vissa områden under senare år.

Diskussionen i början av 1990-talet (då lobbygruppen Stödstrumporna fick medialt utrymme och kampanjen Varannan damernas satte jämställdheten på den politiska dagordningen) avsatte i och efter valet 1994 tydliga spår i rekryteringen av kvinnor inom politiken och förvaltningen. Även på andra områden tycks år 1994 ha utgjort en vändpunkt när det gäller rekryteringen av kvinnor och lett till en ökad känslighet för vikten av en jämnare könsfördelning. Vi ser det till exempel på rekryteringen till olika vetenskapliga akademier m.m. (se kap. 9). År 2003 uppsattes vidare som mål att andelen kvinnor på statliga toppositioner skulle vara 50 procent, något som också påverkat rekryteringen till dessa positioner.

⁹ Se kapitel 2.

¹⁰ Göransson 2007.

1.5 Rapportens disposition

I de följande kapitlen ska vi visa hur kvinnor och män fördelar sig på de viktigaste maktpositionerna i det svenska samhället. Vi har använt en rad olika källor och bearbetningar.

Vår ambition att tillgodose båda urvalskriterierna för undersökning har komplicerat dispositionen av rapporten. Vi har dock valt att i görligaste mån utgå från en uppdelning mellan samhällsområden eller sociala fält i stället för exempelvis en uppdelning mellan lagstiftande, verkställande och dömande makt. Tidigare forskning har nämligen visat att det är den specifika logik/rationallitet som gäller på ett fält eller samhällsområde samt detta fälts närhet till den politiska logiken och dess krav på representativitet, som påverkar rekryteringen mest.

Varje samhällsområde ägnas alltså ett kapitel med början i en översikt över chefspositionerna i allmänhet. Vi utgår från en grov uppdelning mellan olika samhällsområden eller sociala eller kulturella fält. Kartläggningen och analysen är alltså uppdelad i kapitel om näringslivet, politiken, förvaltningen, organisationerna, medierna, kulturen och vetenskapen.¹¹

Det kan ibland vara svårt att dra en strikt gräns mellan olika samhällsområden eller fält. Svenska Akademien skulle exempelvis kunna räknas både till det vetenskapliga och det kulturella fältet. Många chefspositioner har också inflytande över flera kulturella fält. Så är t.ex. kulturministern en viktig makthavare både inom det politiska och det kulturella fältet. Förlagen kan räknas både till kultur, medier och näringsliv. Vissa politisk-ekonomiska institutioner kan vidare räknas både till det ekonomiska och till det politiska fältet. Här har vi dock renodlat områdena för att kunna göra en jämförelse.

I kapitel 10 sammanfattas så resultaten. I kapitel 11 redovisas och diskuteras källmaterialen och de möjligheter och svårigheter som finns när det gäller att finna och sammanställa dessa uppgifter. Kapitlet har karaktären av en "lathund" utifrån våra erfarenheter för att hjälpa den som vill arbeta med liknande undersökningar. Rapporten avslutas med några förslag på hur fortsatta kartläggningar skulle kunna underlättas genom förbättringar av det tillgängliga materialet.

¹¹ Det är samma indelning som används i Göransson 2007.

Utredningssekreteraren FK Lina Burström har sökt fram, excerperat och förtecknat organisationer och positioner. Särskilda utredaren professor Anita Göransson har kompletterat och redigerat materialet, bearbetat och analyserat det samt skrivit alla kapitel utom kapitel 11, som skrivits gemensamt.

2 Om chefer i allmänhet

2.1 En fjärdedel av toppcheferna är kvinnor

I den här boken undersöker vi främst toppchefer och toppolitiker. En tidigare studie har visat att kvinnor hade 26 procent av de absoluta toppositionerna år 2001, vilket innebär en fördubbling av deras andel sedan 1989.¹ Under 1990-talet växte alltså andelen kvinnor på toppen med i genomsnitt en procentenhet per år. Förmodligen kom en stor del av denna ökning i början av 1990-talet i samband med den livliga jämställdhetsdebatten, då också lobbygruppen Stödstrumporna bildades och kampanjer som ”Varannan damernas” lanserades för att främja andelen kvinnor på viktiga positioner.

Men kvinnor och män är fortfarande mycket ojämnt fördelade mellan olika samhällsområden. Politiken är det mest könsbalanserade eller jämställda området med 45 procent kvinnor på de tyngsta uppdragen, medan näringslivet är det mest mansdominerade med 95 procent män på de främsta positionerna. På övriga samhällsområden (förvaltning, organisationsliv, massmedier, kultur och vetenskap) har kvinnorna cirka 25–30 procent av toppositionerna och männen alltså 70–75 procent (2001).

Ökningstakten har också varit mycket olika på olika områden. Störst har den varit inom kyrka, vetenskap och förvaltning – och lägst inom näringslivet. Frågan är hur lång tid det kommer att ta innan maktpositionerna i samhället är någorlunda jämnt fördelade. Kommer rekryteringen av kvinnliga ledare att fortsätta öka framöver och i så fall kommer det att gå snabbare eller långsammare än hittills?

¹ SOU 1990:44 kapitlet Makteliten, Göransson 2007 s. 14.

2.2 Andelen kvinnor på lägre chefspositioner är också totalt en fjärdedel

Innan vi undersöker hur könen fördelar sig över olika toppositioner i dag, ska vi presentera den allmänna könsfördelningen bland chefer så som den framställs i yrkesstatistiken. Den främsta källan till yrkesstatistiken är Statistiska Centralbyrån (SCB). SCB publicerar årligen en sammanställning över chefspositioner inom stat, landsting, kommuner och privat sektor efter kön, yrkesområde och verksamhetens huvudman.

Med chef avser SCB²:

Person med administrativt ledningsarbete samt politiskt arbete inom privat eller offentlig sektor. Arbetet innebär bl.a. att fatta beslut, planera, styra och samordna.

SCB:s chefsdefinition avgränsar naturligtvis inte någon maktelit, hur man än definierar denna. Tvärtom är det en mycket generös definition som inbegriper inte bara mellanchefer utan också chefer på lägre nivåer och för mindre företag och enheter. Här samsas sålunda generaldirektörer, högre ämbetsmän och börsbolagens vd med skolchefer, it-chefer och verksamhetschefer för exempelvis enskilda äldreboenden eller daghem i kommunerna. Gemensamt för dem är att de har ett chefs- eller ledningsansvar. De fattar beslut som påverkar andra människor – låt vara med utomordentligt olika räckvidd.

Den totala andelen kvinnliga chefer på olika nivåer är enligt yrkesstatistikens breda definition drygt en fjärdedel, och andelen manliga alltså närmare tre fjärdedelar (se figur 2.1). Men var finns då de kvinnliga cheferna och var finns de manliga?

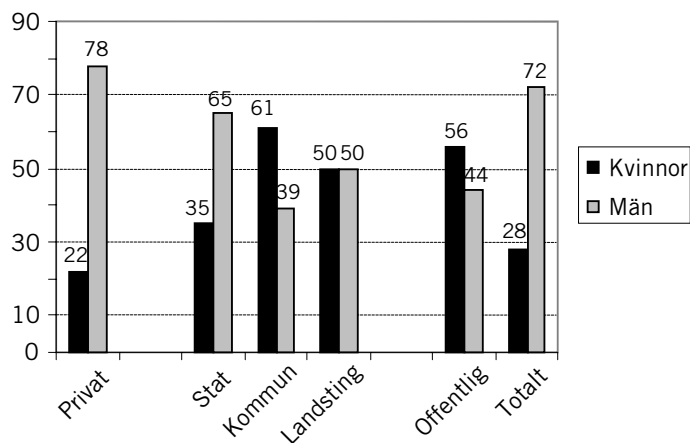
2.3 Kvinnliga och manliga chefer är snedfördelade mellan olika yrkesområden och nivåer

Eftersom SCB:s chefsdefinition inbegriper en så heterogen samling positioner, måste vi dela upp den för att få ett meningsfullt analysunderlag. Om vi bryter ned talen finner vi att det finns systematiska skillnader i könsfördelning mellan chefer på olika nivåer, på olika samhällsområden, inom olika typer av yrken och

² Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK, Statistiska Centralbyrån.

inte minst mellan *sektorer* (verksamheter med olika huvudmän). Så dominerar manliga chefer stort särskilt i privat men också i statlig sektor, medan kvinnliga chefer är i majoritet i kommunal verksamhet. Inom landstinget finns det lika många kvinnliga som manliga chefer.

Figur 2.1 Chefer efter sektor och kön 2004. Procent

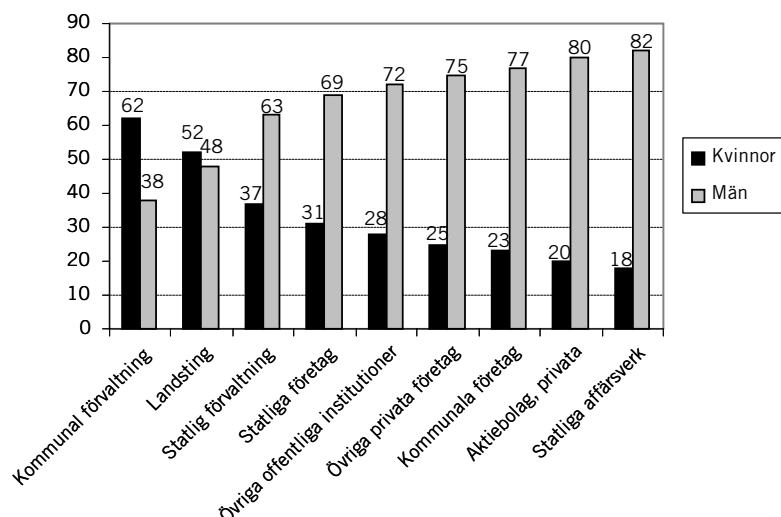


Källa: På tal om kvinnor och män 2004, SCB 2006. Antal kvinnor/män: 53 100/138 900.

Bakom denna snedfördelning mellan sektorer ligger i sin tur främst könsarbetsdelningen på arbetsmarknaden. Kvinnliga chefer finns i större utsträckning inom kvinnodominerade yrkesområden som vård, skola och omsorg med kommunen eller landstinget som huvudman, medan männen oftare finns på chefspositioner inom offentlig förvaltning och inom företagsledning i statligt eller privat näringsliv. Detta gör att de tenderar ha olika typer av makt. Det framgår – som vi ska se längre fram – särskilt när det gäller drift- och verksamhetschefernas nivå, där denna uppdelning mellan ansvarsområden blir särskilt tydlig. Men den finns också bland chefer för mindre företag och enheter.

Sektorerna kan emellertid brytas ned ytterligare och då ser vi att *kommunal förvaltning* har en majoritet kvinnliga chefer liksom – dock marginellt – landstingen, medan övriga verksamheter till överväldigande delen leds av män. Det gäller särskilt statliga affärsverk, icke offentliga aktieföretag och andra företag samt kommunala företag. I figur 2.2 är utgångspunkten yrkesstatistiken för 2005.

Figur 2.2 Chefer efter sektor, yrkesområde och kön 2005. Procent



Källa: SCB: Yrkesstatistik 2005. www.ssd.scb.se/databaser. Antal se tabell B 2.2 i tabellbilagan.

Den största andelen kvinnor är förvaltningschefer inom kommun och landsting, medan den mest mansdominerade chefsgruppen finns i de statliga affärsverken. I de privatägda aktiebolagen och i övriga privata företag dominerar manliga chefer kraftigt. Statligt ägda företag har något större andel kvinnliga chefer än de kommunalt ägda. Överhuvudtaget finns det fler kvinnor i de offentligt ägda företagen än i de privata. Skillnaden är dock inte särskilt stor utom när det gäller gruppen "Övriga organisationer".

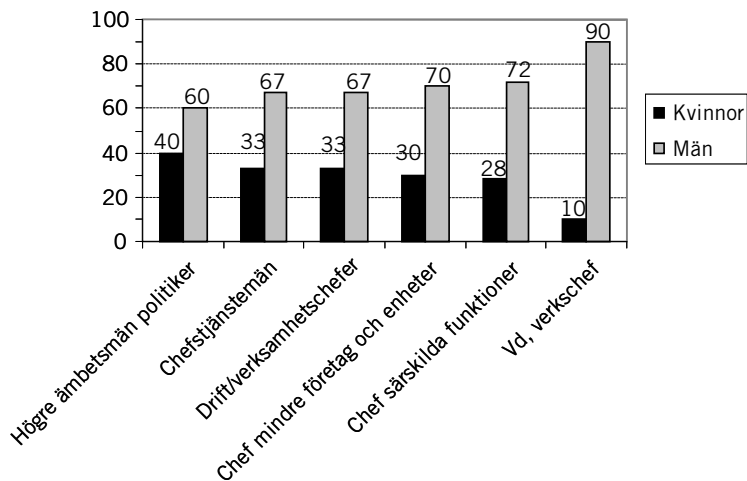
2.4 I de största chefsgrupperna utgör kvinnorna en tredjedel

Om vi går vidare och undersöker könsfördelningen inom olika chefskategorier, framgår även där tydliga skillnader. Samtliga chefsgrupper är visserligen på denna övergripande nivå mansdominerade, men det finns ändå stora variationer.

De två ytterlighetsgrupperna är å ena sidan vd och verkschefer med ytterst få kvinnor, å andra sidan högre ämbetsmän och politiker, där kvinnorna utgör 40 procent och männen 60, dvs.

chefsgruppen kan enligt officiell praxis anses könsblandad eller kvantitativt jämställd. Bland de största chefsgrupperna (drift- och verksamhetschefer, chefer för särskilda funktioner, för mindre företag och enheter) slutligen utgör kvinnorna en tredjedel.

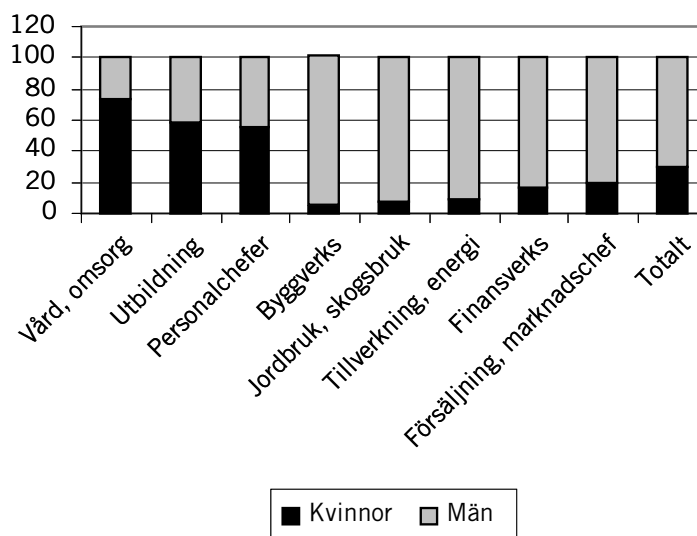
Figur 2.3 Anställda chefer efter yrke och kön 2005. Procent



Källa: SCB: www.ssd.scb.se/databaser. Yrkesregister med yrkesstatistik för 2005. För specificerade uppgifter om antal se tabell B 2.2 i tabellbilagan.

I genomsnitt finns det alltså en tredjedel kvinnor och två tredjedelar män bland *drift- och verksamhetscheferna*. Skillnaderna mellan olika yrkesområden är emellertid oerhört kraftiga. I figur 2.4 visas de områden som har störst kvinno- respektive mansdominans bland drifts- och verksamhetscheferna.

Figur 2.4 Drift- och verksamhetschefer inom vissa yrkesområden 2005. Procent.



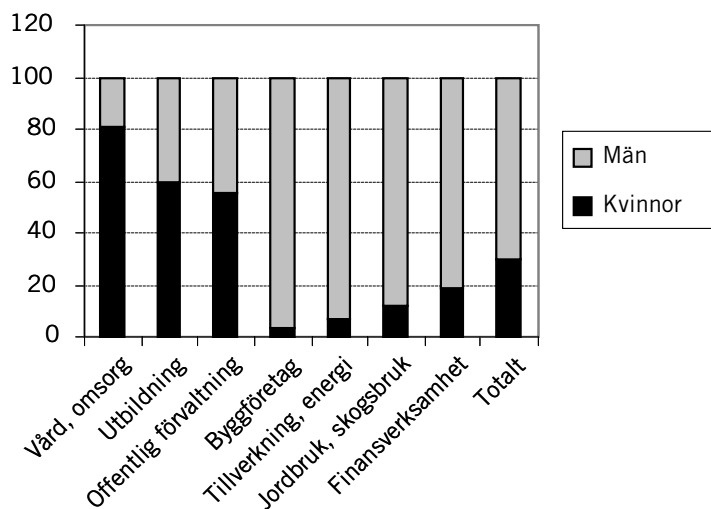
Källa: www.ssd.scb.se/databaser. Antal: 18 171 kvinnor, 36 096 män. För specificerade uppgifter om antal se tabell B 2.3 i tabellbilagan.

Det verkar som om verksamhetsområdet är avgörande för chefspositionens könskodning. De flesta kvinnliga chefer finns inom utbildning, vård och omsorg samt som personalchefer. Männerna är chefer inom jordbruk, tillverkning och byggverksamhet; de är försäljnings- och inköpschefer, de finns inom it och forskning och utveckling. Även inom finansiell verksamhet dominerar de manliga cheferna, trots att det är ett yrkesområde där kvinnor brukar utgöra en stor andel av de anställda.

Figur 2.4 visar att de yrkesområden som har flest kvinnliga chefer i stort sett är könsblandade (dvs. könsfördelningen ligger mellan 40 och 60 procent för vardera könet), medan de mest mansdominerade områdena har ytterst få kvinnliga chefer. Man skulle kunna säga att detta är ytterligare en aspekt av könsbalansen. Att män oftare blir chefer på kvinnodominerade områden än kvinnor på mansdominerade vet vi. Men det är tydligen också så att där det finns många kvinnliga chefer finns det ungefär lika många manliga, medan de mansdominerade chefspositionerna knappast har några kvinnor. Chef är med andra ord på vissa områden fortfarande en mycket snävare manligt kodad position än på andra.

Bland chefer för mindre företag och enheter finner vi samma uppdelning av könen mellan yrkesområden. Tendensen är i princip densamma, nämligen att områdena med flest kvinnliga chefer är de mest könsbalanserade. Men här finns även bland de kvinnliga cheferna ett område med extrem obalans, nämligen när det gäller mindre företag och enheter inom vård och omsorg (figur 2.5). Här finner vi samma mönster i könsfördelning som bland drifts- och verksamhetscheferna ovan. Det präglas av den allmänna könsarbetsdelningen på arbetsmarknaden.

Figur 2.5 Chefer för mindre företag och enheter inom vissa områden. Procent.



Källa: www.ssd.scb.se/databaser. Antal: 20 571 kvinnor, 48 252 män. För uppgifter om antal se tabell B 2.5 i tabellbilagan.

2.5 Det finns en könsuppdelning både inom och mellan chefsgrupper

I redovisningen nedan kombinerar vi olika yrkesgrupper med sektorer och område inom respektive sektor. De långa tabeller som texten handlar om finns i tabellbilagan som tabellerna B 2.6 till och med B 2.15. Där visar en finare uppdelning inom områdena att könsuppdelningen har systematiska mönster på och mellan alla områden.

Inom *statlig förvaltning* finns totalt en dryg tredjedel kvinnliga chefer (tabell B 2.6). Den största chefsgruppen inom detta område utgör verksamhetscheferna inom offentlig förvaltning. Av dessa är i sin tur en tredjedel kvinnor. På den högsta nivån ”högre ämbetsmän och politiker” utgör kvinnorna 40 procent, och bland chefstjänstemännen nästan lika stor andel. De mest kvinnodominerade chefsnivåerna är reklam- och pr-chefer (64 procent), personalchefer (61) och chefer för mindre enheter i offentlig förvaltning (59). Största andelen män finns bland inköps- och distributionschefer (86 procent), FoU-chefer (79) och it-chefer (77).

Cheferna inom *de statliga affärsverken* är alltså huvudsakligen män (tabell B 2.7). Det största antalet kvinnliga chefer är driftcheferna inom handel, hotell med mera, där de utgör en fjärdedel. Bland ekonomichefer och administrativa chefer är hälften män, hälften kvinnor.

De mest kvinnodominerade chefsgrupperna i *kommunerna* är verksamhetschefer inom vård och omsorg samt utbildning liksom chefer för mindre företag och enheter inom vård och omsorg samt utbildning (tabell B 2.8). De mest mansdominerade kommunala chefsgrupperna är it-chefer, driftchefer inom byggverksamhet och tillverkning m.m. samt finansiell verksamhet, fastighetsbolag m.m., där männen utgör mer än 80 procent. Bland toppcheferna är vd och verkschefer det mest mansdominerade skiktet, medan högre ämbetsmän och politiker samt chefstjänstemän i intresseorganisationer är något jämnare fördelade över könen (mansdominerade med 57–43 respektive 65–35 procent).

Inom landstingen är chefspositionerna relativt jämnt fördelade mellan könen (tabell B 2.9). Men det finns större skillnader inom enskilda områden. De mest kvinnodominerade chefsgrupperna är verksamhetschefer inom vård och omsorg samt personalcheferna.

Bland *övriga offentliga institutioner* är mansdominansen stor, i paritet – som vi strax ska se – med den i privat näringsliv

(tabell B 2.10). Det gäller särskilt vd och verkschefer samt försäljnings- och distributionschefer.

Vi övergår så till näringslivet och ser först på de *företag, som inte är offentligägda* (tabell B2.11).

Den största chefsgruppen här är vd, verkschefer med flera. Där är också mansdominansen överväldigande – med 91 procent män. Ännu större är den bland driftchefer inom jordbruk, tillverkning och byggverksamhet samt chefer för mindre bygg- och tillverkningsföretag. De största kvinnogrupperna finns även här inom vård och omsorgsverksamhet i olika former.

I de ej offentligt ägda företagen finns totalt sett en liten minoritet kvinnor på ledande positioner, oavsett om det gäller aktiebolag eller inte. I aktiebolagen är kvinnorna ännu färre än i *övriga företag* (jfr tabell B 2.12). Det finns emellertid variationer mellan olika chefsgrupper. De mest mansdominerade chefsgrupperna är vd, verkschefer med flera och it-chefer samt chefer i mindre företag i tillverknings-, bygg- och jordbruksbranscherna. Bland personalchefer, reklam- och pr-chefer finns en majoritet kvinnor, men den är inte alls lika stor som den majoritet av män, som finns på andra chefspositioner.

Mönstret är detsamma i *statligt ägda* företag och organisationer, men den kvinnliga minoriteten är något större här, till exempel på vd-positionerna (tabell B 2.13). Inköps- och distributionschefer samt chefer inom forskning och utveckling är de mest mansdominerade chefskategorierna. Kvinnorna dominerar bland personalcheferna men inte lika mycket.

Detsamma kan sägas om cheferna i *kommunalt ägda* företag och organisationer (tabell B 2.14). Mönstret är detsamma, men kvinnorna är något fler här än bland cheferna i privatägda företag. Inköps- och distributionscheferna och chefer för mindre företag i finansiell verksamhet är de mest mansdominerade chefsgrupperna, medan personalchefer och chefer för mindre företag och enheter inom vård och omsorg är kvinnodominerade, om än inte lika kraftigt.

Även i kategorin *övriga organisationer* är könsuppdelningen bland cheferna strikt (tabell B.2.15). En majoritet kvinnor finns bland driftchefer och chefer för mindre enheter inom vård och omsorg samt inom utbildning. Även bland personalcheferna är kvinnorna i majoritet, men inom alla andra områden dominerar de manliga cheferna.

2.6 Könsuppdelningen är stabil över tid

Om vi jämför könsuppdelningen mellan sektorer 2002 med 2004 visar det sig att denna varit i stort sett stabil. Mellan dessa år minskade visserligen det totala antalet manliga chefer med cirka 20 000, medan antalet kvinnliga chefer steg med endast 2 000. (Se tabell B 2.16 i tabellbilagan.) Det innebär sammanlagt att andelen kvinnor på olika slags chefspositioner i landet ökade från 24 till 28 procent. Samma andel gällde även för 2005, enligt senast publicerade siffror.

Tabell 2.1 Kvinnliga och manliga chefer efter sektor 2002 och 2004. Procent

Sektor	Kvinnor 2002	Män 2002	Kvinnor 2004	Män 2004
Privat sektor	19	81	22	78
Offentlig sektor	56	44	56	44
Stat	35	65	35	65
Kommuner	59	41	61	39
Landsting	48	52	50	50
<i>Totalt andel kvinnliga och manliga chefer</i>	<i>24</i>	<i>76</i>	<i>28</i>	<i>72</i>
Antal	51 060	159 340	53 100	138 900

Källa: Lönestrukturst statistik, Medlingsinstitutet. Uppgifter hämtade ur SCB:s På tal om kvinnor och män 2004 respektive 2006.

Om vi ser närmare på de olika sektorerna, visar det sig att denna lilla ökning bland kvinnliga chefer härrörde från utvecklingen i privat sektor. Det handlade dock främst om att antalet män *minskade* mycket mer än antalet kvinnor, vilket resulterade i att *andelen* kvinnliga chefer totalt sett växte något – från 19 till 22 procent. I den offentliga sektorn ökade däremot både kvinnliga och manliga chefer i antal med cirka 3 000, varför könsfördelningen där inte påverkades.

Om vi studerar utvecklingen *inom* den offentliga sektorn i sin tur, framgår att olika verksamheter utvecklades på olika sätt. Medan det totala antalet chefer i statlig tjänst flerdubblades, var ökningen obetydlig inom landsting och kommuner. Men detta påverkade inte *andelen* kvinnor respektive män. Ökningen fördelade sig nämligen lika över könen.

2.7 Sammanfattning

Könsfördelningens mönster bland cheferna är entydigt. Samma chefspositioner är mans- respektive kvinnodominerade oavsett om det gäller statlig, kommunal eller privat huvudman. Men det finns skillnader så till vida att mansdominansen är kraftigast i privat ägda enheter och inte fullt så kraftig i kommunalt och statligt ägda enheter.

Det gemensamma mönstret är att olika verksamheter är könskodade på ett traditionellt sätt, vilket alltså slår igenom även på chefsnivå. Kvinnor tenderar arbeta med personal, utbildning, vård och omsorg, medan männen leder verksamheter inom tillverkning, byggnadsarbeten och jordbruk.

Denna könsuppdelning är särskilt tydlig på lägre chefsnivåer, medan de högre cheferna oftare har en mer balanserad könssammansättning. Ett undantag är dock de främsta exekutiva positionerna såsom vd och verkschefer, som oftast innehas av män. De högsta politiskt tillsatta tjänsterna har en högre andel kvinnor – ja, en andel som faller inom de 40–60 procent, som brukar accepteras som någorlunda jämställd.

3 Näringslivet

3.1 Börsföretagens styrelser och ledning

Den största obalansen mellan kvinnor och män på ledande poster finns i näringslivet. De stora företagen har traditionellt haft ytterst få kvinnor på operativa positioner eller i sina styrelser. Företagsledning har varit och är fortfarande en manligt kodad verksamhet trots att numera många kvinnor studerar ekonomi vid universitet och högskolor. De kvinnor som finns på chefsposter i företagen brukar i stället vanligtvis ha specialistfunktioner såsom personalchef, jurist eller informationschef. Det är positioner som kräver en annan utbildning och karriär än den bakgrund som krävs för företagsledarna.¹ Även på dessa positioner finns dock oftast minst lika många män som kvinnor.

Den massiva mansdominansen på näringslivets ledande positioner har på senare tid stuckit allt mer i ögonen, inte minst sedan särskilt det politiska fältet uppnått könsbalans. När det gäller storföretagens styrelseledamöter har som bekant de senaste åren förts en debatt, inte minst med anledning av de krav som med början år 2002 ställts från regeringens sida på företagen att snarast uppnå en större balans mellan kvinnliga och manliga ledamöter. När hotet om lagstiftning tillfälligt mildrades för ett par år sedan, minskade genast andelen kvinnliga styrelseledamöter för att senare när det upprepades öka igen.

I december 2004 presenterade en förtroendekommission ledd av före finansministern Erik Åsbrink *Svensk kod för bolagsstyrning*. Denna kod är nu en del av noteringsavtalet för företagen på Stockholmsbörsen och omfattas för närvarande av 94 företag, som tillsammans svarar för 95 procent av totala börsvärdet. Enligt denna kod ska en jämn könsfördelning i styrelsen eftersträvas. Det hindrar emellertid inte att tre av dessa s.k. kodföretag ännu i år

¹ Se t.ex. Göransson 2004 och 2007.

ingår bland de totalt tolv börsföretag, som just nu helt saknar kvinnliga styrelseledamöter (ordinarie eller suppleant).²

3.1.1 Privata börsföretag

Den främsta källan till uppgifter om företagen är deras egna årsredovisningar som lämnas in till Bolagsverket samt deras verksamhetsberättelser och hemsidor. Det är ett tidsödande arbete att gå igenom dessa för att inhämta uppgifter. Det finns dock också olika sekundära sammanställningar, som är lättare tillgängliga och mer överskådliga.

Den mest tillförlitliga och bäst kontrollerade sammanställningen av uppgifter om börsföretagens ägare, ledning, styrelser och revisorer tas fram årligen på basis av företagens årsredovisningar och publiceras genom SIS Ägarservices försorg. Det är Sven-Ivan Sundqvist som numera tillsammans med Daniel Fristedt ansvarar för detta. Här anges också andelen kvinnliga styrelseledamöter och vd. Däremot saknas uppgifter om chefer på andra nivåer. Här ingår heller inte andra företag än de börsnoterade.

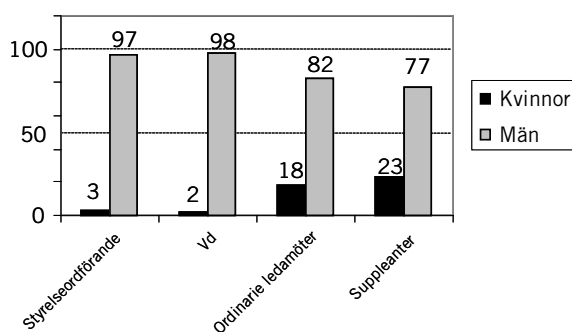
Enligt den senast publicerade upplagan av *Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag* finns det i dag åtta kvinnliga styrelseordförande och fem vd i de 296 svenska börsföretagen (juni 2007).³ Det innebär att antalet kvinnliga styrelseordförande har ökat från två förra året, medan antalet kvinnliga vd är oförändrat. Andelen kvinnliga styrelseledamöter som valts av bolagsstämorna, stannade vid 18 procent i år liksom förra året. En preliminär beräkning på 19,5 procent som gjordes efter att hälften av bolagen gjort sina nomineringar, kom därmed på skam.⁴

² Fristedt & Sundqvist 2007–08, ss. 5, 29.

³ Fristedt & Sundqvist 2007–08: *Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag 2007–2008*. Stockholm: SIS Ägarservice AB.

⁴ Uppskattning från SIS Ägarservice redovisad i Rapport, TV2, den 21 mars 2007.

Figur 3.1 Styrelser och ledning i de privata börsföretagen 2007. Procent.



Källa: Fristedt & Sundqvist: Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag 2007–2008. SIS Ågarservice AB, 2007. *Anm.* Figuren bygger på uppgifter för samtliga 296 börsföretag i Sverige. Antalet styrelseplatser var totalt 1 883. I 93 procent av företagen finns inte längre suppleanter, något som är i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning. I de företag som fortfarande har suppleanter utgör kvinnorna som framgår ovan en större andel bland dem än bland de ordinarie ledamöterna. Se tabell B.3.1 i tabellbilagan.

Det är numera inte bara medier och forskare som granskar könsfördelningen på maktpositioner. Även tunga investerare som AP-fonderna och olika försäkringsbolag gör kartläggningar. Så presenterade exempelvis Folksam i maj 2006 ett jämställdhetsindex som baserats på en granskning av 2005 års årsredovisningar från företagen på Stockholmsbörsens A-lista. Man fann att nio av tio är män i deras ledningsgrupper.

Det är emellertid väl så viktigt att fler kvinnor når exekutiva positioner som vd och som linjechefer, vilka utgör den främsta rekryteringsbasen för vd. Vd-posterna utgör i sin tur den vanligaste bakgrunden bland styrelseordförandena. Dessa positioner är de mest synliga i offentligheten, och uppgifterna om deras innehavare är lättillgängliga.

Mellanchefpositionerna presenterar ett större problem. För det första måste man noga definiera och avgränsa de mellanpositioner man diskuterar i ett visst sammanhang. Det är till exempel stor skillnad mellan stabspositioner och linjepositioner. För det andra varierar terminologin mellan olika företag. Det skulle behövas en enhetlig gemensam terminologi för olika chefsposter. För det tredje är det över huvud taget svårare att finna information om dessa lägre chefspositioner. Några färdiga sammanställningar av hög kvalitet finns för närvarande inte. Det vore av största vikt att sådana gjordes och publicerades regelbundet. Det skulle starkt

underlätta en kontinuerlig bedömning av utvecklingen av rekryteringsbasen till högre positioner såsom vd.

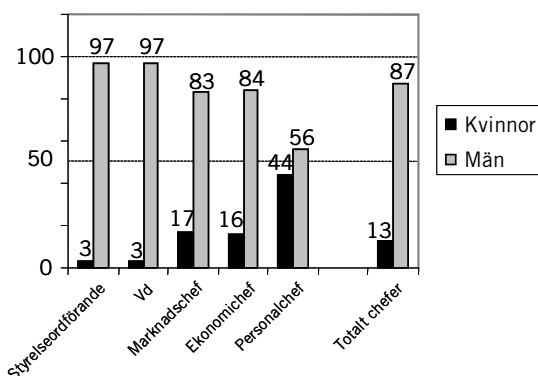
3.2 Företag med olika ägandeformer

Tidigare undersökningar har visat att statligt ägda företag vanligen har fler kvinnliga chefer än privatägda.⁵ I förra kapitlet har vi sett att det tycks gälla oavsett chefsnivå. Staten har satt upp mål för chefsrekryteringen och dessa har man måst rätta sig efter. Vi ska nedan jämföra situationen i företag med olika ägandeformer för att se hur stora dessa skillnader är.

3.2.1 VA 500 företagsdatabas

Tidskriften Veckans Affärer upprättar varje år en databas bestående av namn- och adresslistor över en rad befattningshavare i de 500 största svenska företagen. En poäng är att uppgifterna täcker alla de största företagen, såväl statliga, kommunala och kooperativa som privata.⁶ Följande sammanställning av de 500 största företagen innehåller alltså samtliga dessa ägarformer.

Figur 3.2 Chefspositioner i de 500 största företagen. Procent kvinnor och män



Källa: Veckans Affärer: VA 500 (databas 2006). Antal kvinnor/män 248/ 1651. Se tabell B 3.2 i tabellbilagan.

⁵ Exempelvis Göransson 2007.

⁶ En närmare diskussion av detta material finns i kapitel 11.

I detta urval finns 11 kvinnor (eller tre procent) bland totalt 422 styrelseordförande och 15 kvinnor (också tre procent) bland totalt 492 vd. Det är alltså ungefär samma andel som i börsföretagen ovan. Kvinnornas inbrytningar på mellancheferposterna är också obetydliga med undantag av gruppen personalchefer, där de nästan uppgår till hälften. Männerna dominerar stort bland marknads- och ekonomicheferna.

Viktigare för rekryteringen till toppositionerna är dock vem som innehar de operativa mellancheferpositionerna, som vi nu ska undersöka för ett mindre urval storföretag.

Nedan ska vi också separera företag med olika ägandeform för att se vilka skillnader som kan finnas mellan dem.

3.2.2 Olika chefsnivåer i 50 företag med olika ägandeform

Ingen av de båda källor vi använt här innehåller uppgifter om operativa linjeförordningar på mellannivå såsom affärsområdeschef, divisionschef, dotterbolagschef eller lands/regionchef. I årsredovisningarna anges dessa chefer vanligen endast i den mån de ingår i ledningsgruppen eller styrelsen. För de största företagen anges dock ofta även andra ledande befattningshavare. Uppgifter om dem kan inhämtas på hemsidorna. Eftersom det är dessa chefspositioner som utgör den främsta rekryteringsbasen för vd-posterna, är de av särskilt intresse här. Emellertid varierar som vi redan nämnt terminologin mellan företag. Här har därför endast medtagits de positioner, som uttryckligen av respektive företag anges som affärsområdes-, divisions- eller regionchef/chef för regionalt dotterbolag.

I nedanstående tabell har vi utgått från de bolag som enligt Veckans Affärers lista är de största 50 företagen (2006). Tabell 3.1 inkluderar alltså både privat, statligt och kooperativt/ömsesidigt ägda företag.

Tabell 3.1 De 50 största företagen oavsett ägandeform

Position	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel män
Styrelseordförande	4	46	8	92
Ledamöter	100	293	26	74
Vd	1	48	2	98
Övrig ledning	64	350	15	85
Totalt	169	737	19	81
Affärsområdes-, divisions, regionchef	17	186	8	92

Källa: Uppgifter för de 50 största företagen har hämtats ur Veckans Affärers VA 500 (databas 2006) samt hemsidor för respektive företag. Affärsområdeschefer, divisionschefer m.fl. ingår liksom vissa stabschefer ofta i ledningsgruppen men anges i denna tabell dessutom som separat grupp.

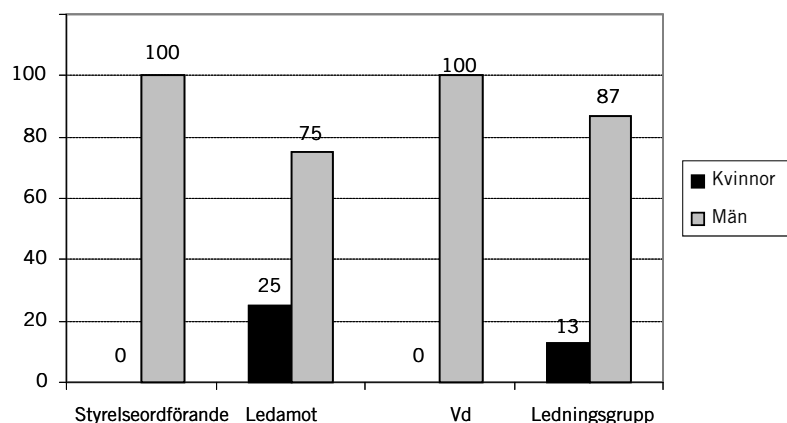
De främsta positionerna i de största företagen – styrelseordförande och vd – är som vanligt helt mansdominerade. I detta urval av de största 50 företagen kan noteras att det finns fyra kvinnliga styrelseordförande och en kvinnlig vd. I ledningsgrupperna finns det en liten andel kvinnor – 15 procent. Men det varierar mellan företag vilka positioner som räknas in i ledningsgruppen. De kvinnor som räknas dit har endast i undantagsfall linjepositioner. Det vanliga är att de är specialister i stabspositioner såsom jurist, personalchef, informationschef eller ansvarig för human relations eller investor relations. Ofta räknas dessa positioner inte in i ledningsgruppen men kan stå som ”övriga ledande positioner”. Chefsjuristen fungerar dock ofta som styrelsens sekreterare.

En fjärdedel av styrelseledamöterna är här kvinnor, vilket innebär en ökning sedan 1990-talet. Detta urval av de största företagen (inklusive statliga, kooperativa m.fl.) har alltså något fler kvinnliga ledamöter än de privatägda börsföretagen ovan.

Men som vi redan nämnt finns det en skillnad mellan privat och statligt ägda företag när det gäller rekrytering av toppchefer. Eftersom statliga företag har underställt krav på bredare representation i styrelserna från ägarens sida brukar här finnas ett större antal kvinnor i toppen. En uppdelning efter ägandeform av de 50 största företagen visar följande:

3.2.3 Privata företag

Figur 3.3 Styrelser och ledning i privata företag. Procent kvinnor och män



Källa: Veckans Affärers 500 (databas 2006) och respektive företags hemsida. De 35 privata företagen bland de 50 största företagen. För antal se tabell B 3.3 i tabellbilagan.

I dessa 35 privatägda storföretag finns ingen kvinnlig styrelseordförande eller vd. Bland operativa mellanchefer såsom affärsområdeschefer finns tre kvinnor av sammanlagt 128. Rekryteringsbasen för kvinnliga presumtiva vd inger med andra ord inga förhoppningar om någon förändring framöver. I ledningsgrupperna finns knappt 10 procent kvinnor, vilka alltså främst utgörs av olika stabschefer.

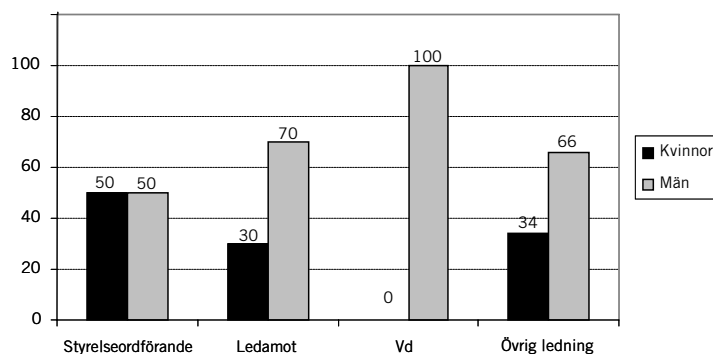
3.2.4 Kooperativa företag

I de kooperativt eller ömsesidigt ägda företagen finns en större andel kvinnliga toppchefer. De utgör här en knapp tredjedel vilket kan jämföras med de privata företagens 13 procent.

Medan de privata företagen har två procent (eller tre stycken) kvinnliga affärsområdeschefer m.fl., finns det i de kooperativa 17 procent (eller åtta kvinnor). Ingendera siffran är imponerande, men det är en tydlig skillnad mellan dem. Här ska påpekas att även branschtillhörigheten kan spela in. Medan kooperativa företag ofta är starkt mansdominerade på toppen, tillhör de ömsesidigt ägda

företagen främst bank-, försäkrings- och finansbranschen, som ju är känd för att ha fler kvinnliga chefer.

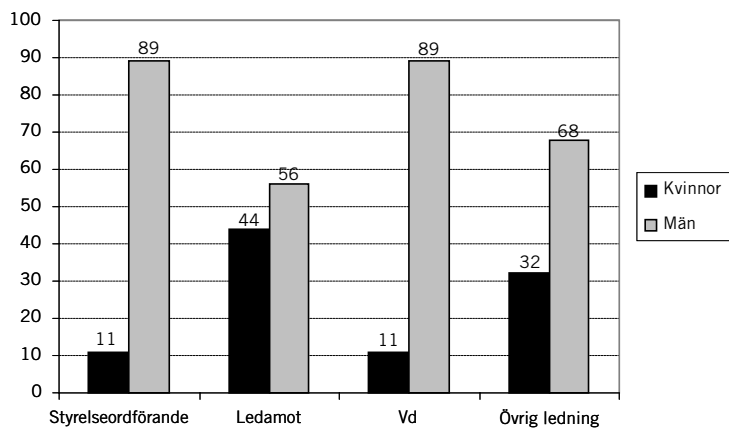
Figur 3.4 Styrelser och ledning i kooperativt/ömsesidigt ägda företag. Procent kvinnor och män



Källa: Veckans Affärers 500 (databas 2006) och respektive företags hemsida. De fem kooperativt/ömsesidigt ägda företagen (bland de 50 största) varav ett är uppdelat i två enheter med var sin styrelse men gemensam vd. För antal se tabell B 3.4 i tabellbilagan. Antalet styrelseordförande och vd är mycket litet och bör tas försiktigt.

3.2.5 Statliga företag

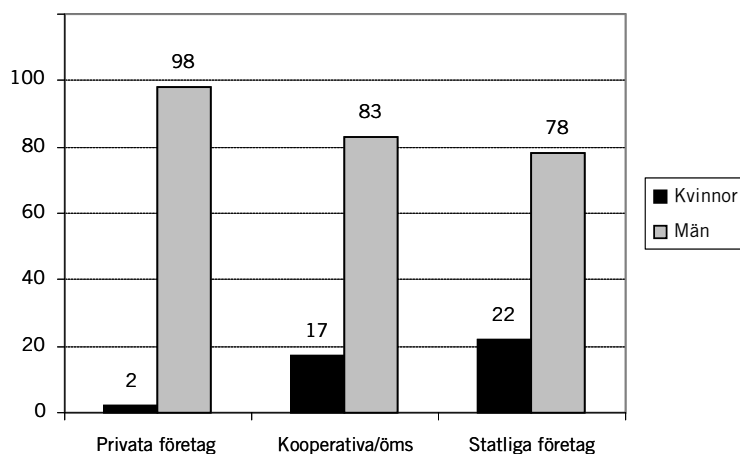
De nio statliga bland de 50 största företagen har som förutspått lyckats bättre med att rekrytera kvinnliga toppchefer än de privata. Även på andra chefspositioner har de en betydligt större andel kvinnor än de privata. De har också generellt lite fler kvinnor än de kooperativa företagen.

Figur 3.5 Styrelser och ledning i statliga företag. Procent kvinnor och män

Källa: Veckans Affärers 500 (databas 2006) och respektive företags hemsida. De nio helt eller delvis statligt ägda företag som ingår bland landets 50 största företag. För antal se tabell B 3.5 i tabellbilagan.

För åskådlighetens skull visar vi nedan en jämförelse av företag med olika ägandeformer gällande kvinnor och män på operativa mellancheferpositioner. Den största andelen finns i statligt ägda företag, därefter kommer de kooperativt eller ömsesidigt ägda och minsta andelen finns i privata företag.

Figur 3.6 En jämförelse av affärschefer m.fl. operativa mellanchefer i privat, kooperativt och statligt ägda företag. Procent kvinnor och män.

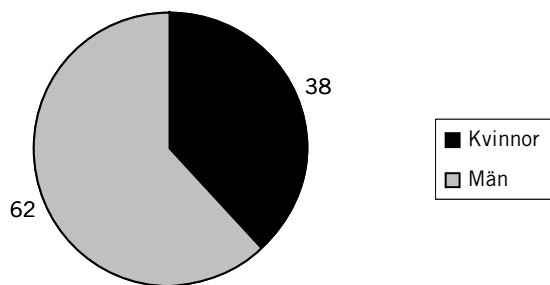


Källa: Veckans Affärers 500 (databas 2006) och respektive företags hemsida. För antal kvinnor och män se tabellerna B 3.3 till och med B 3.5.

Ovan är underlaget de statliga företagen som ingår i urvalet av de 50 största företagen i Sverige. Men sammanlagt är det 55 företag, som helt eller delvis ägs av svenska staten. Det är 41 företag som är helägda och 14 som ägs tillsammans med andra. Totalt sysselsätter dessa företag 190,000 personer.⁷ Om vi ser på samtliga företag med statligt ägande, visar de sig ha toppchefer som nedan.

⁷ Regeringskansliets hemsida: www.regeringen.se/sb/d/2819/a/23960.

Figur 3.7 Styrelser och ledning i statligt hel- eller delägda företag. Procent kvinnor och män



Källa: Regeringskansliets hemsidor: www.regeringen.se. Uppgifter saknas för tre företag. För en specificerad lista över företag och positioner se tabell B.3.7 i tabellbilagan. Ett sammandrag finns i tabell B.3.6.

Totalt sett finns det 38 procent kvinnor bland toppcheferna i statligt ägda företag. Minsta andelen gäller vd-posterna med tio procent kvinnor och därefter ordförandeposterna med en femtedel kvinnor. Bland de meniga ledamöterna råder i princip könsbalans. De fackligt utsedda arbetstagarrepresentanterna och deras suppleanter har däremot kraftig manlig majoritet.

Sedan en rad statliga affärsverk har gjorts om till aktiebolag såsom Postverket och Televerket, återstår tre, nämligen Sjöfartsverket, Luftfartsverket och Svenska Kraftnät. Ledningen i dessa tre är kraftigt mansdominerad (se tabell 3.6 nedan.). Samtliga tre ordförande och generaldirektörer är män. Männerna dominerar också stort bland övriga chefer. Totalt utgör de kvinnliga cheferna en knapp tredjedel.

Tabell 3.2 Affärsverken

Position	Antal kvinnor	Antal män
Styrelseordförande	0	3
Övriga ledamöter	12	9
Personalrepresentant	1	6
Dito ersättare	0	3
Generaldirektör	0	3
Övriga chefer	7	26
Varav divisionschefer	1	2
Totalt affärsverk	20	50
Andel kvinnor och män	29	71

Källa: Respektive verks hemsida: www.sjofartsverket.se, www.svk.se, www.lfv.se.

3.2.6 Kommunalt ägda företag

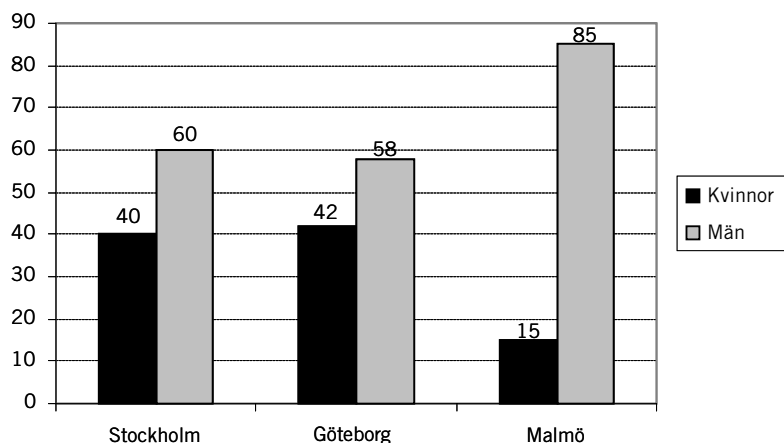
De kommunala bolagen ägnar sig främst åt fastighetsförvaltning, kommunal service och kulturell verksamhet av olika slag. Där kan till exempel ingå hamnförvaltning, museer, stadsteatrar och konserter.

Cheferna i de kommunala bolagen anges vanligen på kommunernas hemsidor. Men det varierar mycket mellan kommunerna hur många företag man lämnar uppgifter för och vilka uppgifter man väljer att lägga ut på hemsidan.

För Göteborgs kommun anges aldrig vem som har de olika uppdragen inom styrelserna. Malmö kommun anger ordförande och styrelseledamöter för vissa bolag, vd, vice vd, affärsområdeschefer och projektchefer för andra, och för åter andra saknas hemsida helt. För Malmö Hamn AB kan vi således notera att det finns en styrelse helt bestående av män, medan de fem affärsområdescheferna också är män och en av de fem stabscheferna är en kvinna (ansvarig för personal och human relations). Logiken stämmer väl överens med vad vi sett för det privatägda företagen ovan. I Sysav AB (Sydvästra Skånes AvfallsAB) består ledningen av sex män och tre kvinnor. Kvinnorna ansvarar för miljö, information respektive personal, männen för administration, marknad, energi och kemi. Av projektcheferna i Sysav UtvecklingsAB är två kvinnor och sex män. Kvinnlig vd finns i Minc i Sverige AB och Medeon AB (medicinskt utvecklingsföretag).

I Malmö finns det alltså enligt hemsidornas uppgifter inga kvinnliga ordförande eller vice ordförande i de kommunala bolagen. Det finns dock två exekutiva chefer och en mindre andel styrelseledamöter.

Figur 3.8 Kommunala bolagsstyrelser i de tre största kommunerna. Procent



Källa: Hemsidor för respektive kommun. Antal ledande positioner kvinnor/män: Stockholm 95/145, Göteborg 97/135, Malmö 9/52. För specificerade uppgifter se tabell B 3.8 i tabellbilagan.

Sammanlagt kan vi konstatera att det finns fler kvinnliga chefer i Stockholms och Göteborgs kommunala bolag än i Malmös. Det finns alltså skillnader mellan storstäderna härvidlag. De kan inte dras över en kam. Vi kan naturligtvis inte heller dra några slutsatser om övriga kommuner utifrån dessa uppgifter.

Tidigare forskning antyder just att det kan finnas regionala skillnader i rekryteringen av politiker, som har samband med kvinnors och mäns möjligheter på den lokala arbetsmarknaden, den kommunala välfärdsstrukturen osv.⁸ Där har man emellertid noterat att det i storstädernas kommunförvaltningar finns fler kvinnor i toppen än i många andra kommuner ute i landet.

Eftersom de kommunala bolagens chefsrekrytering berörs av den politiska logiken kan dessa samband vara relevanta för dem. Vi återkommer till diskussionen om regionala skillnader i kapitel 4 om politiken.

⁸ Forsberg 1997.

3.2.7 Övriga viktiga ekonomiska aktörer

Det är inte enbart företagen som är viktiga aktörer på det ekonomiska fältet. Hit hör också olika myndigheter, intresseorganisationer, AP-fonder och andra institutionella investerare, organisationer och forskningsinstitut, som påverkar spelreglerna (räntan till exempel) och inte minst näringslivets anseende i allmänhetens ögon.

Tidigare forskning har visat att det finns fler kvinnliga chefer bland somliga av dessa institutioner såsom olika statliga myndigheter och AP-fonder men mycket få kvinnor i intresseorganisationer och forskningsinstitut.⁹

Tabell 3.3 Några centrala ekonomiska institutioner

Position	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel män
Styrelseordförande, vice ordförande	4	9	31	69
Ledamöter	24	44	35	65
Vd/Gd	3	9	25	75
Övriga chefer	13	25	34	66
Totalt	44	87	34	66

Källa: Hemsidor för AP-fonderna, Riksbanken, Riksgäldskontoret, OMX Stockholmsbörsen, Finansinspektionen, Konjunkturinstitutet och Exportrådet. För specificerade uppgifter se tabellerna B 3.6, B 3.7, B 5.14, B 5.16, B 5.17, B 5.19, B 5.21 och B 5.22 i tabellbilagan.

Bland dessa ekonomiska makthavare utgör kvinnorna en tredjedel. De mest mansdominerade positionerna är de exekutiva – som vd eller generaldirektör.

3.3 Branschskillnader i styrelsernas sammansättning

Ovan har vi undersökt skillnader efter företagens huvudman/ägandeform. Men det finns som nämnts även skillnader mellan branscher. I förra kapitlet såg vi hur den traditionella könsarbetsdelningen gav utslag även på (åtminstone lägre) chefsnivå, så att kvinnor är drift- och verksamhetschefer inom vård, utbildning och omsorg, medan männen har motsvarande chefspositioner inom tillverkning, byggnadsverksamhet, jordbruk m.m.

⁹ Göransson 2007:29.

När det gäller styrelserepresentationen finns det också skillnader mellan branscher. Så ser vi nedan att den högsta andelen kvinnor i styrelserna finns i företag inom sällanköps- och dagligvarubranscherna samt inom finans- och fastighetsbranscherna och inom hälsovård. Den minsta andelen finner vi i energibranschen. Totalt är kvinnornas andel av styrelseplatserna här 20 procent (eller 19,5 före avrundning), vilket beror på att tabellen inte inkluderar NGM-företagen.

Tabell 3.4 Branschskillnader i köns styrelserepresentation

Bransch	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel män
Sällanköpsvaror- och tjänster	55	173	24	76
Dagligvaror	10	36	22	78
Finans och fastighet	72	268	21	79
Hälsovård	29	117	20	80
Industrivaror och tjänster	82	342	19	81
Råvaror	15	70	18	82
Informationsteknik (it)	54	269	17	83
Telekomoperatörer	4	20	17	83
Energi	1	31	3	97
Totalt	322	1326	20	80

Källa: Fristedt & Sundqvist 2007. Börsföretag noterade på OMX Stockholm, ej NGM-börsen. Avrundade procenttal.

3.4 Jämförelse med 2001

Vi har möjlighet att jämföra ovanstående siffror med dem som framkom i elitundersökningen från 2001. Vi kan då konstatera att det inte tycks ha skett någon större förändring i kvinnornas andel bland styrelseordförande och vd under de senaste åren.¹⁰ Kvinnorna i kooperationen och för intresseorganisationer och institut är fortfarande mycket få. Ja, de är så få att en person mer

¹⁰ I den jämförelsen ingår endast styrelseordförande och vd i de största företagen samt övriga viktiga aktörer på det ekonomiska fältet. Övriga styrelseledamöter och mellanchefer ingår inte. (Göransson 2007).

eller mindre ger överdrivet utslag i procent, vilket därför måste tolkas med försiktighet.

Den enda verkliga förändringen gäller statliga företag, där andelen kvinnliga vd och styrelseordförande tycks ha ökat något.

Tabell 3.5 Jämförelse mellan 2001 och 2007, procent kvinnor och män

Typ av företag	Andel kvinnor	Andel män	Andel kvinnor	Andel män
	2001	2001	2007	2007
Privata storföretag	3	97	3	97
Statliga företag	11	89	16	84
Konsument- och lantbrukskooperation ¹¹	5	95	(27)	(73)
Myndigheter, AP-fonder	30	70	28	72
Ekonomiska intresseorganisationer, forskningsinstitut	10	90	(20)	(80)

Källa: Göransson 2007 samt relevanta tabeller i kapitlet ovan.

3.5 Sammanfattning

Bland näringslivets högsta chefer och övriga aktörer finns ytterst få kvinnor. Men det finns skillnader i detta avseende efter ägare/huvudman, efter bransch och efter chefsnivå och typ av chefsposition (stabs- eller linjeförman).

Det finns oftare kvinnor i de offentligt eller kooperativt ägda företagen än i de privatägda. Det är särskilt det privata näringslivets stora företag som är snarast enkönat manliga på chefsnivå. Det finns fler kvinnliga styrelseledamöter i sällanköps- och dagligvarubranscherna samt i finans- och fastighetsbranschen och hälsovårdsföretagen. Minsta andelen kvinnor i styrelsen har it-branschens företag.

Kvinnorna är vidare främst stabschefer, dvs. har specialistfunktioner, medan männen dominerar både linjeförmanpositionerna (med resultatansvar), som leder vidare till vd-poster, och stabspositionerna som marknads- eller ekonomichef.

¹¹ Siffrorna gäller både konsument- och lantbrukskooperation och ömsesidiga bolag. Siffror inom parentes bygger på högst 10 individer.

Vi känner igen logiken i könsfördelningen efter yrkesområde/bransch, chefsnivå och huvudman/sector från förra kapitlets allmänna översikt över cheferna i Sverige.

En slutsats av vår kartläggning i detta kapitel måste bli att det hittills främst varit på statens mandat, som kvinnor fått ledande positioner inom näringslivet. Det återstår att se om de enstaka kvinnliga toppcheferna som för närvarande finns i de privata företagen, kommer att följas av en större mängd. När får vi ett trendbrott?

4 Politiken

4.1 Allt fler kvinnor på senare år

Politiken har tidigare visats vara det samhällsområde som hittills är det mest könsbalanserade på toppen. Det är välkänt i debatten. I den politiska logiken ligger en representativ ambition: I ett demokratiskt pluralistiskt samhälle bör alla befolkningsgrupper vara representerade på de politiska maktpositionerna. Ingen samhällsgrupp ska vara systematiskt utesluten.

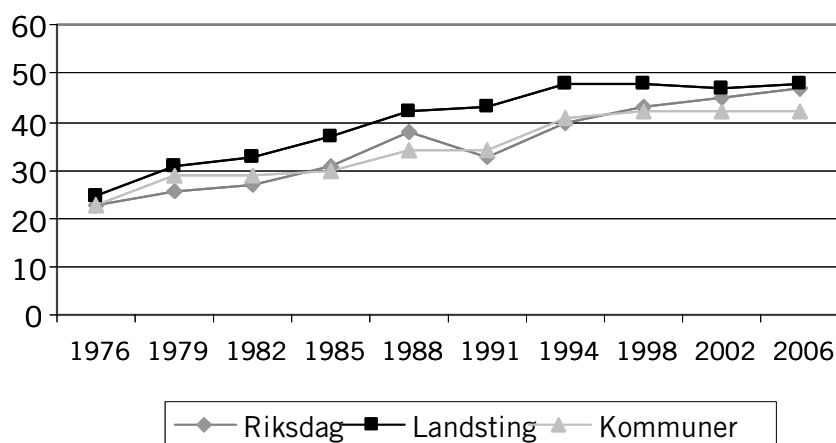
Det är emellertid inte mer än knappt hundra år sedan det fanns en debatt om medborgarskapets villkor. Att vara politiskt fullvärdig medborgare med rätt att rösta och att själv bli vald var inte allom givet. Den rätten knöts förr till ägande och myndighet och uteslöt därför egendomslösa och de flesta kvinnor. Det förekom dock att (ensamstående) kvinnor kunde rösta i lokala val i kraft av sitt ägande eller sin inkomst.

År 1919 infördes till sist allmän och lika rösträtt och valbarhet till riksdagen även för kvinnor. I valet 1921 valdes så de fem första kvinnorna in i riksdagen. Längre utgjorde kvinnorna en liten minoritet i riksdagen. Uppdelningen av kvinnor och män på olika utskott skedde också efter stereotypa föreställningar om kvinnors och mäns verksamhetsområden, föreställningar som förvisso var förankrade hos ledamöterna själva (Wängnerud 1998).

Först på 1970-talet ökade andelen kvinnliga riksdagsledamöter för att i dag utgöra närmare hälften. Efter valet 1991 sjönk dock andelen kvinnor i riksdagen för första gången någonsin – från 38 till 33 procent, vilket väckte livlig debatt. Lobbygruppen Stödstrumporna bildades och fick stort medialt och politiskt genomslag med sitt hot att bilda ett nytt politiskt parti. Socialdemokraterna lanserade i valet 1994 kampanjen "Varannan damernas" som syftade till att varannan nominerad kandidat till politiska poster skulle vara en kvinna. Efter valet 1994 bestod riksdagen av 40 procent kvinnor

och 60 procent män. Sedan dess har andelen kvinnor och män ytterligare närmare sig varandra, och i dag finns det 47 procent kvinnor och 53 procent män i Sveriges riksdag (figur 4.3). "Varannan damernas" innebar också att regeringen skulle bestå av lika antal män och kvinnor. I stort sett har detta hållits, men männen har blivit fler i regeringen efter de senaste två valen. Som vi ska se i senare kapitel kom debatten i början av 1990-talet att sätta spår i form av ökad rekrytering av kvinnor på fler områden än politiken, till exempel inom kultur och vetenskap, men även då främst på politiskt influerade positioner.

Figur 4.1 Kvinnor invalda i riksdag, landstingsfullmäktige och kommunfullmäktige 1976–2006. Procent.



Källa: Bearbetning av uppgifter ur SCB. Sveriges officiella statistik

Vi ska återkomma till representationen i landsting och kommuner nedan. Men redan här kan vi inledningsvis konstatera i en jämförelse över tid mellan olika demokratiska församlingar att kvinnors andel ökat kontinuerligt på samtliga nivåer sedan 1970-talet, då den generellt utgjorde lite drygt 20 procent. Dock inträffade som sagt en plötslig minskning av andelen kvinnor i början av 1990-talet, främst bland riksdagsledamöterna. Samtidigt märktes en stagnation i andelen kvinnor som valdes till landsting och kommuner.

I dag ligger andelen kvinnor på olika politiska nivåer mellan 40 och 50 procent. Det finns alltså smärre skillnader mellan nivåerna.

Den största andelen kvinnor har under hela 30-årsperioden funnits i landstingens fullmäktige, där den ligger nära 50 procent. Det ska förmodligen ses mot bakgrund av att landstingens verksamhet till stor del rör vården, ett kvinnodominerat yrkesområde. Vi kan dock notera att landstingens vara eller inte vara för närvarande diskuteras, i samband med att en eventuell ny regionindelning utretts.

De senaste tio åren har så andelen kvinnor i riksdagen ökat successivt, medan ingenting hänt i kommunerna. Kvinnorepresentationen är numera lägst på kommunal nivå, där utvecklingen sedan länge har avstannat. Samtidigt som kommunerna fått allt fler uppgifter och man värnar om det kommunala självstyret, så är medborgarnas valda representanter i den kommunala verksamheten män i större majoritet än på någon annan nivå.

4.2 Riksdag och regering

Den första kvinnan i regeringskansliet antas ha anställts på 1800-talet.¹ På 1870-talet debatterades frågan, och enligt uppgifter från regeringskansliet i dag fanns vid den tiden några kvinnor som skrivbiträden i utrikesdepartementet. Handläggare i statlig tjänst kunde kvinnor inte bli förrän behörighetslagen kom i början av 1920-talet (se kapitel 5).

I dag har regeringskansliet cirka 4 500 anställda, varav ungefär hälften är kvinnor. Men med något enstaka undantag var det först på 1970-talet som kvinnor fick höga positioner som statssekreterare, rätts- och expeditionschefer eller budgetchefer i regeringskansliet.

Det första kvinnliga statsrådet var Karin Kock, professor i nationalekonomi. Hon blev konsultativt statsråd 1947 och var folkhushållningsminister 1947–48.² Det dröjde länge innan fördelningen mellan kvinnor och män blev mer balanserad. I Olof Palmes regering 1969 fanns endast två kvinnor av totalt 19 statsråd (inklusive statsministern) – dvs. 11 procent. Ola Ullstens minoritetsregering 1978 bestod av 19 personer varav sex kvinnor – 32 procent. I Göran Perssons regering var våren 2002 nio av 20 statsråd kvinnor – 45 procent. I Fredrik Reinfeldts regering är nio av 22 statsråd kvinnor – 41 procent (våren 2007).

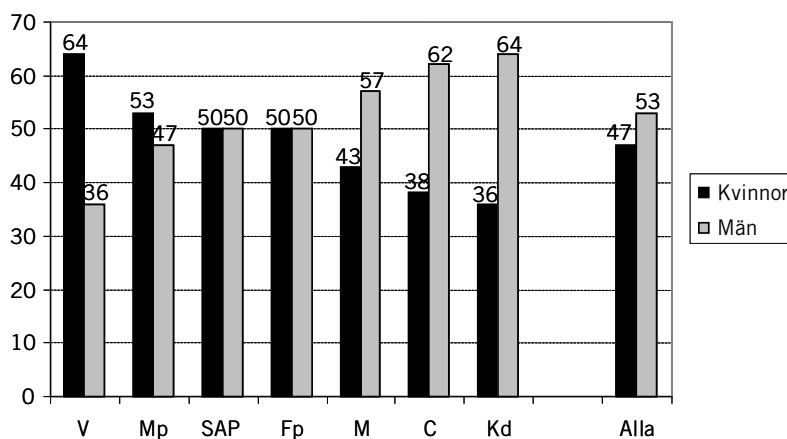
¹ Uppgifterna hämtade från www.regeringen.se

² Niskanen 2007.

4.2.1 Riksdagen

Det finns alltså i dag en något större andel män än kvinnor i riksdagen. Den största mansdominansen finns bland centerpartiets och kristdemokraternas riksdagsledamöter, men även moderaterna har en riksdagsgrupp med fler män än kvinnor. Vänsterpartiet å andra sidan har en kraftig kvinnodominans, medan socialdemokraterna och folkpartiet har hälften av vardera könet, och miljöpartiet har en svag men tydlig kvinnodominans.

Figur 4.2 Kvinnor och män bland riksdagens ledamöter efter valet 2006. Procent.



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: 165/184. Se även tabell B 4.1 i tabellbilagan.

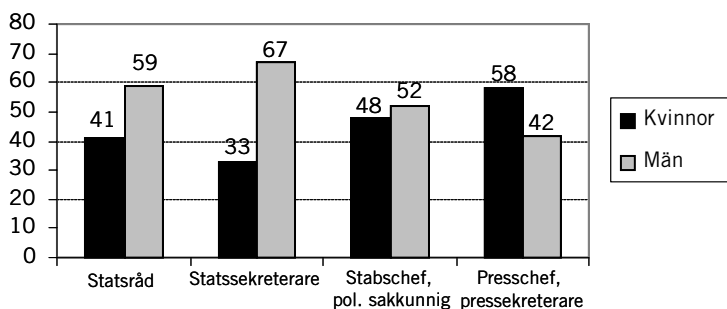
Det finns alltså grovt sett en skillnad mellan å ena sidan de borgerliga partierna (utom folkpartiet) å ena sidan och folkpartiet, socialdemokraterna, miljöpartiet och särskilt vänsterpartiet å den andra. Den skulle kunna sättas i samband med partiernas olika synsätt på strukturell obalans å ena sidan och individens eget ansvar å den andra. Enligt det ena synsättet bör en strukturell obalans (till exempel till följd av att individens val styrs av subtila begränsningar och värderingar, som förmedlas från omgivningen eller av en tidigare generation) påverkas med politiska åtgärder till främjande av det underrepresenterade könet. Enligt det andra är det kompetensen och/eller individens fria vilja som leder till obalans mellan

könens representation och den kan därför inte åtgärdas utan negativa följder för kompetensen eller för individens fria val.

4.2.2 Regeringskansliet

Hur ser det då ut i regeringen och i regeringskansliet? I regeringen finns som sagt i dag nio kvinnliga och 13 manliga statsråd, vilket är detsamma som 41 procent kvinnor och 59 procent män.

Figur 4.3 Kvinnor och män i regeringskansliet 2006. Procent.



Anm. Det finns också 10 kvinnliga och två manliga pressassistenter. Totalt antal kvinnor/män: 66/73.
Källa: Hemsidor.

Bland *statssekreterarna* är männen i dag dubbelt så många som kvinnorna. Med två tredjedelar män är det den mest mansdominerade kategorin i regeringskansliet. Medan kvinnorna dominerade bland de *politiskt sakkunniga* under den förra (socialdemokratiska) regeringen, så finns det i dag (under den borgerliga regeringen) ungefär lika många män som kvinnor i den gruppen. Bland *pressekreterarna* finns ungefär lika många kvinnor som män, medan pressassistenterna utgörs nästan helt av kvinnor. Totalt sett är andelen kvinnor på dessa inflytelserika politiska positioner något större nu än 2002, främst för att deras andel just bland pressekreterarna ökat kraftigt (se även tabell 4.1 nedan).

4.2.3 Förändringen efter valet 2006

Under vår utrednings gång inföll val till riksdag, landsting och kommuner. I görligaste mån har vi aktualiserat uppgifterna i den mån det föranleddes av valresultatet, även om detta inte krävdes i

direktiven. Den större bearbetning som brukar göras av SCB inom Demokratidatabasen av den nya sammansättningen av både riksdag, landsting och kommuner, har vi inte kunnat invänta, utan vi har i detta kapitel främst varit hänvisade till att – som också direktiven förutsatt – använda uppgifterna från 2003. (Se dock längre fram i kapitlet.)

Statsministern är efter valet 2006 fortfarande en man. Totalt sett har cheferna i regeringskansliet en någorlunda jämn fördelning mellan könen (48 procent kvinnor, 52 procent män). De största förändringarna i samband med det senaste valet är att kvinnoandelen bland de politiskt sakkunniga sjunkit från 55 till 48 procent, och att kvinnorna bland pressfolket ökat sin andel från en tredjedel till 54 procent. Det har skett genom att man utökat antalet pressekreterare med åtta personer, alla kvinnor. Dessa förändringar ligger dock inom det intervall som brukar ses som könsbalanserat.

Tabell 4.1 Regeringskansliet efter valen 2002 och 2006. Antal och procent

Position	Antal kvinnor	Antal män	Antal kvinnor	Antal män
	2002	2002	2006	2006
Statsminister	0	1	0	1
Övriga statsråd	9	10	9	13
Statssekreterare, kabinettssekreterare	10	18	11	22
Stabschef	2	1	2	2
Politiskt sakkunniga	35	29	20	22
Presschef	0	1	2	0
Pressekreterare	6	11	12	12
<i>Totalt antal</i>	<i>62</i>	<i>71</i>	<i>56</i>	<i>72</i>
Total andel kvinnor och män	47	53	44	56

Anm. Det finns också 10 kvinnliga och två manliga pressassistenter. *Källa:* Hemsidor.

I riksdagen har som sagt andelen kvinnor fortsatt att öka och uppgår nu till 47 procent. Men kvinnorepresentationen skiljer sig ibland rätt mycket mellan olika partier. Centerpartiet och kristdemokraterna ligger under den rekommenderade miniminivån på 40 procent per kön, med 38 procent kvinnor var. Vänsterpartiet å

andra sidan ligger också under den nivån, fast där är det männens representation, som är i lägsta laget – 36 procent.

Tabell 4.2 Riksdagens ledamöter efter valen 2002 och 2006. Antal och procent

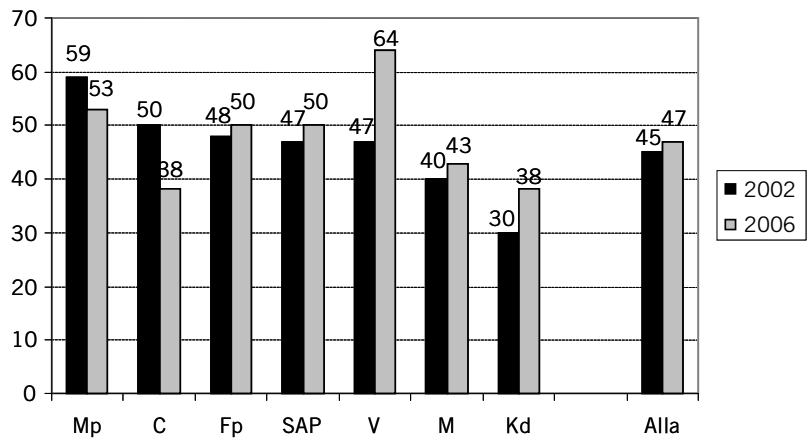
Parti	Antal	Antal	Andel	Andel	Antal	Antal	Andel	Andel
	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män
	2002	2002	2002	2002	2006	2006	2006	2006
Socialdemokraterna	68	76	47	53	65	65	50	50
Moderaterna	22	33	40	60	42	55	43	57
Centerpartiet	11	11	50	50	11	18	38	62
Folkpartiet								
liberalerna	23	25	48	52	14	14	50	50
Kristdemokraterna	10	23	30	70	9	15	38	62
Vänsterpartiet	14	16	47	53	14	8	64	36
Miljöpartiet de gröna	10	7	59	41	10	9	53	47
Samtliga partier	158	191	45	55	165	184	47	53

Källa: Hemsidor, mars 2007, www.riksdagen.se. Se tabell B4.1 i tabellbilagan.

Alla partier har ökat andelen kvinnliga riksdagsledamöter i det senaste valet (2006) utom miljöpartiet och centerpartiet, som har ökat andelen män. Ökningen av andelen kvinnor beror främst på att det var manliga riksdagsledamöter som fick gå, när socialdemokraterna, vänsterpartiet och kristdemokraterna förlorade mandat. I folkpartiet slog mandatförlusten lika för män och kvinnor, medan centerpartiet kraftigt ökade antalet manliga riksdagsledamöter när de fick fler mandat. Moderaterna ökade både antalet kvinnor och män, dock blev männen betydligt fler än kvinnorna. För riksdagen som helhet är förändringen i andelar mellan 2002 och 2006 emellertid obetydlig.

För att åskådliggöra utvecklingen mellan de båda senaste valen visar figur 4.4 förändringarna i andelen kvinnor.

Figur 4.4 Kvinnliga riksdagsledamöter efter valen 2002 och 2006. Procent



Källa: www.riksdagen.se. Antal kvinnor (2002) 158, (2006) 165.

4.2.4 Uppdrag och positioner inom riksdagen

När det gäller riksdagens talmän och styrelse är antalet positioner precis lika fördelat mellan kvinnor och män.

Tabell 4.3 Riksdagens talmän efter kön. Antal.

	Antal kvinnor	Antal män
Talman	0	1
1e vice talman	0	1
2e vice talman	1	0
3e vice talman	1	0
Totalt	2	2

Källa: Hemsidor.

I riksdagens styrelse finns också lika antal kvinnor och män:

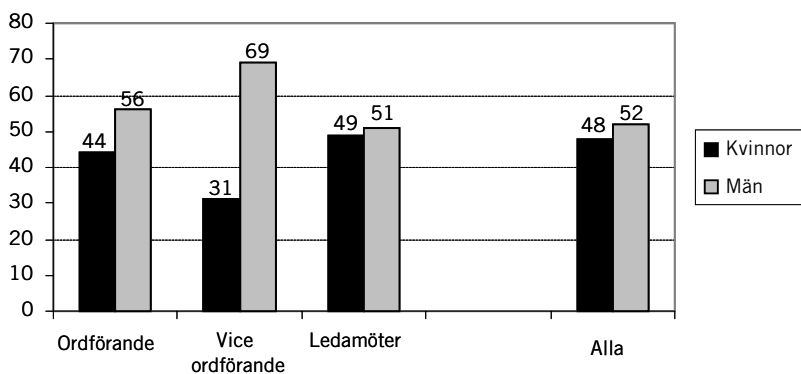
Tabell 4.4 Riksdagens styrelse efter kön. Antal

	Antal kvinnor	Antal män
Ordförande	0	1
Ledamöter	7	6
Totalt	7	7

Källa: Hemsidor.

I riksdagens utskott och EU-nämnden är könen totalt sett jämnt fördelade. Fördelningen är dock jämnare bland ordförande och ledamöter, medan kvinnorna endast har en knapp tredjedel av vice ordförandepositionerna.

Figur 4.5 Riksdagens utskott och EU-nämnden efter kön 2007. Procent.



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män 327/351.

Om vi bryter ned siffrorna efter utskott visar sig vissa skillnader mellan olika utskott. Skatteutskottet är det mest mansdominerade (61 procent män), medan social- och försvarsutskotten är de som har flest kvinnor (54 procent).

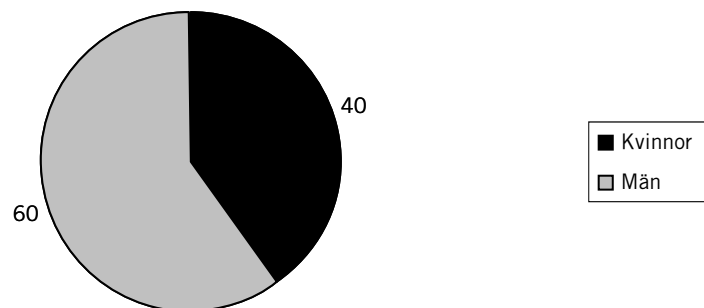
Tabell 4.5 Kvinnor och män i riksdagens utskott 2007. Antal och procent.

Utskott	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel män
Arbetsmarknad	21	21	50	50
Civil	19	23	45	55
Finans	19	23	45	55
Försvars	22	19	54	46
Justitie	25	18	51	49
Konstitutions	16	21	43	57
Kultur	19	25	43	57
Miljö och jordbruk	23	20	53	47
Närings	22	23	51	49
Skatte	16	25	39	61
Socialförsäkrings	17	22	44	56
Social	21	18	54	46
Trafik	21	20	51	49
Utbildnings	20	21	49	51
Utrikes	20	23	47	53
EU-nämnden	26	29	47	53
Samtliga utskott	327	351	48	52

Källa: Hemsidor.

Till sist redovisas här fördelningen bland de 20 kanslicheferna i riksdagen, av vilka kvinnorna utgör 40 procent.

Figur 4.6 Kanslichefer i riksdagen efter kön. Antal och procent



Källa: Hemsidor. Totalt antal kvinnor/män 8/12. För specificerade uppgifter se tabell B 4.4 i tabellbilagan.

Sammanfattningsvis kan vi notera att man i riksdagen tycks ha lyckats något bättre att fördela viktiga uppdrag jämnt mellan kvinnor och män än vad som nedan ska visa sig vara fallet inom partierna.

4.3 Riksdagspartierna

4.3.1 Partierna på riksplanet

År 1985 valde centerpartiet Karin Söder till den första kvinnliga partiledaren i Sverige. Centerpartiet har även i dag en kvinnlig partiledare, och våren 2007 valde även socialdemokraterna för första gången en kvinna till partiledare. Miljöpartiet har av princip alltid ett språkrör av vardera könet. Övriga fyra partier har för närvarande manliga partiledare.

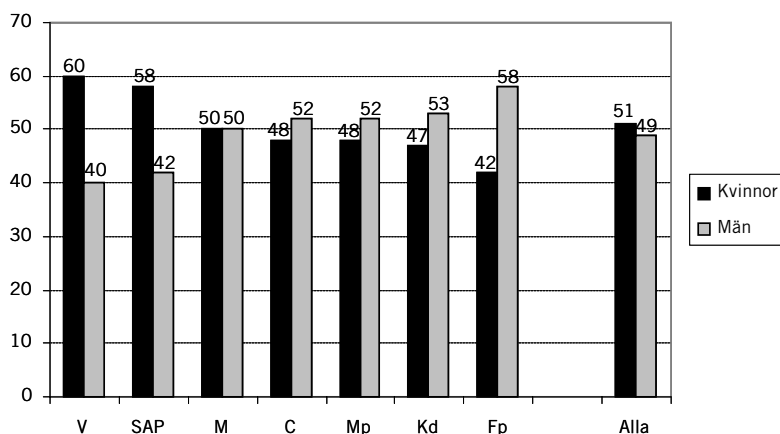
Tabell 4.6 Partiledare efter kön. Antal

Parti	Antal kvinnor	Antal män
Moderaterna	-	1
Centern	1	-
Folkpartiet liberalerna	-	1
Kristdemokraterna	-	1
Socialdemokraterna	1	-
Miljöpartiet de gröna	1	1
Vänsterpartiet	-	1
Samtliga partier	3	4

Källa: Hemsidor för respektive parti.

När det gäller partiernas styrelser och verkställande utskott har kvinnorna fler positioner än männen i vänsterpartiet (26 jämfört med 17 för männen) och socialdemokraterna (21 jämfört med 16 för männen), medan männen har fler positioner än kvinnorna i folkpartiet (20 för männen jämfört med 15 för kvinnorna) på dessa viktiga positioner.

Figur 4.7 Riksdagspartiernas styrelser och verkställande utskott. Procent.



Anm. Endast ordinarie ledamöter medtagna om inte annat anges. Verkställande utskotten inkluderar ordförande och partisekreterare.

Källa: Hemsidor samt kompletterande uppgifter per e-post och telefon. Antal kvinnor/män 117/112.

Partiernas styrelser och verkställande utskott varierar alltså en del när det gäller könsfördelningen.

Gruppledarna i riksdagen fördelar sig så att samtliga borgerliga partier har manliga gruppledare, vänsterpartiet och socialdemokraterna har kvinnliga och miljöpartiet en av varje kön.

Tabell 4.7 Gruppledare i riksdagen efter kön. Antal

Parti	Antal kvinnor	Antal män
Moderaterna	0	1
Folkpartiet	0	1
Centerpartiet	0	1
Kristdemokraterna	0	1
Miljöpartiet	1	1
Socialdemokraterna	1	0
Vänsterpartiet	1	0
Samtliga partier	3	5

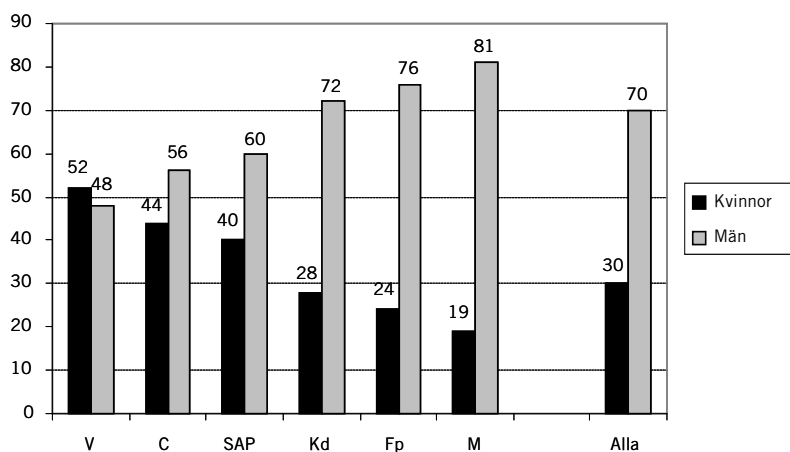
Källa: Hemsida för respektive parti.

4.3.2 Partidistrikten: borgerliga män och könsblandad vänster – och center

Partiorganisationerna på riksnivå är vanligtvis de som syns mest i medierna. Men mycket och viktigt arbete bedrivs naturligtvis på regional och lokal nivå. Politiken är det område som har den största ambitionen att mobilisera och representera människor över hela landet. Många toppolitiker har börjat sin bana genom att vara verksamma på det lokala planet. Man skulle kunna betrakta lokalpolitiken och regionalpolitiken som en rekryteringsbas för rikspolitikerna. Åtminstone är det en plantskola där man lär sig politikens regler och logik. Samtidigt har den regionala nivån fått ökad betydelse på senare år, paradoxalt nog parallellt med internationaliseringen och EUs växande roll. De ledande politikerna i de tre folkrikaste storstadskommunerna har dessutom en mer direkt betydelse för den nationella politiken.

Den kommunala och regionala nivån är därför dubbelt viktig – som inskolning och som regional representation. Vi undersöker nedan könsfördelningen på ledande positioner i partiernas distriktsförbund.

Figur 4.8 Partiernas distriktsordförande efter kön. Procent.



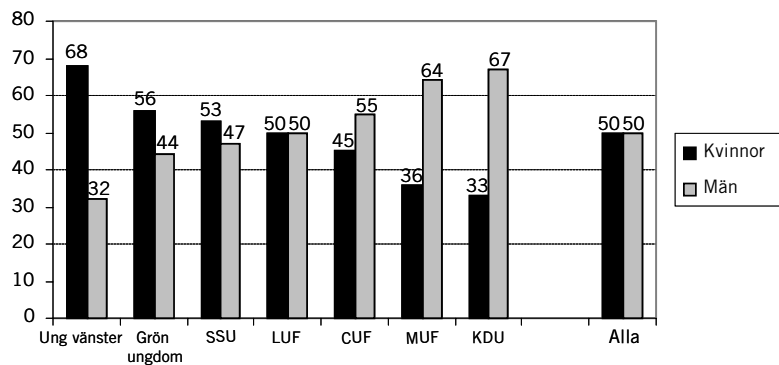
Källa: Hemsidor samt kompletterande e-postkontakt med respektive partis organisationssekreterare eller -chef. Exakta uppgifter för miljöpartiet har inte kunnat erhållas. Partiet uppger vid direktkontakt att vardera könet har mellan 40 och 60 procent av distriktsordförandeposterna. För specificerade uppgifter se tabell B 4.12 i tabellbilagan.

På *distriktsnivå* finns i genomsnitt en knapp tredjedel kvinnliga ordförande i de politiska partierna; männen innehar med andra ord drygt två tredjedelar av dessa positioner. Men skillnaderna är stora mellan partier. Medan vänsterpartiet, centerpartiet, socialdemokraterna och miljöpartiet ligger inom det som jämställt eller könsbalanserat bedömda 40–60-procentintervallet, klarar sig inte moderaterna, folkpartiet och kristdemokraterna ens upp till 30-procentsgränsen. Lägst andel kvinnliga distriktsordförande har moderaterna med mindre än 20 procent.

4.3.3 Ungdomsförbunden på riksplenet: manligt KDU och kvinnlig Ung vänster

Hur ser det då ut med ledarskapets återväxt i partierna? Låt oss undersöka sammansättningen av ungdomsförbundens styrelser på riksplenet. Om vi jämför hur det såg ut 2003 med läget i dag ser vi att ungdomsförbunden nu har en totalt sett jämn könsfördelning i toppen, medan männen var i majoritet 2003 (för den jämförelsen se tabell B 4.13 i tabellbilagan). Men det finns fortfarande skillnader mellan de olika partiernas förbund.

Figur 4.9 De politiska ungdomsförbundens styrelser 2007. Procent.



Källa: Hemsidor för respektive förbund. För vidare uppgifter se tabell B.4.14 i tabellbilagan.

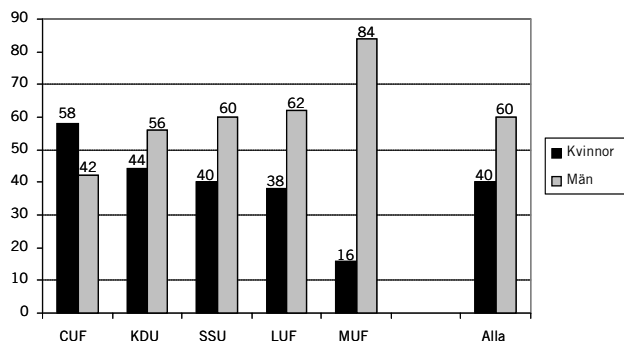
Sammanlagt har ungdomsförbunden en jämn könsfördelning i sina nationella styrelser. Bland de enskilda förbunden utmärker sig dock KDU med stark manlig dominans och Ung vänster med stark

kvinnlig dominans bland ledamöterna. Av tio poster som ordförande (inklusive vice ordförande, språkrör) har kvinnorna hälften.

4.3.4 Ungdomsdistriktet: balanserat utom hos moderaterna

När det gäller återväxten ute i distriktet är könsfördelningen bland *ungdomsförbundens distriktsordförande* tämligen jämn (mellan 40 och 60 procent per kön) inom LUF, CUF, KDU och SSU. Vi kan notera att CUF har en majoritet kvinnor bland distriktsordförandena, medan övriga ungdomsförbund har manlig majoritet. MUF har i likhet med sitt moderparti en mycket stor manlig övertikt bland sina distriktsordförande. Hos både kristdemokraterna och folkpartiet är däremot könsbalansen bland ungdomen bättre än hos moderpartierna, som inte klarar jämställdhetsnormen 40–60 procent. Bland de unga moderaterna tycks emellertid inte flickor och pojkar få samma möjlighet till inskolning i partiets ledarskap.

Figur 4.10 Ungdomsförbundens distriktsordförande efter kön. Procent



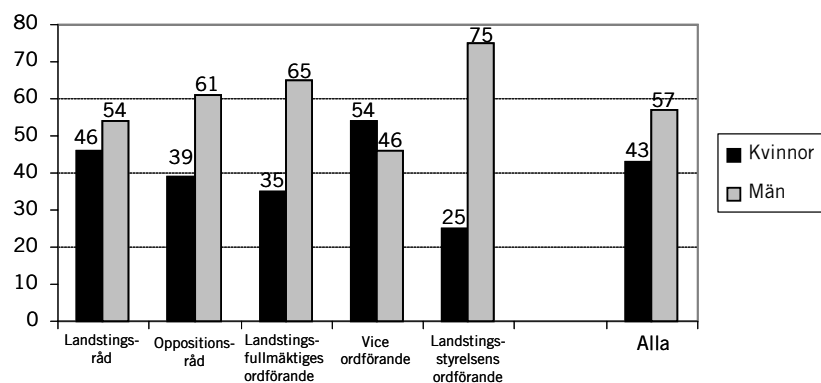
Anm. Uppgifter om distriktsordförande saknas helt på hemsidorna för Ung vänster och Grön ungdom. För vidare uppgifter se tabell B 4.14 i tabellbilagan.

4.4 Landstingen: manlig styrelseordförande, blandat fullmäktige

Vi flyttar nu uppmärksamheten från partiernas inre organisation till de politiska uppdragen i landsting och kommuner.

Av de politiskt valda toppositionerna i landstingen är *landstingsstyrelsernas ordförandeposter* de mest mansdominerade; tre fjärdedelar av dem innehas av män och endast en fjärdedel av kvinnor. Därefter kommer landstingens fullmäktigeordförande, där 65 procent innehas av män. En lätt kvinnodominans finns bland vice ordförandeposterna. Totalt sett är det något färre kvinnor än män på landstingens topposter.

Figur 4.11 Landstingens toppolitiker före valet 2006. Procent.



Källa: Statskalendern 2006. För uppgifter om antal se tabell B 4.15 i tabellbilagan.

Så undersöker vi könsfördelningen i *landstingsfullmäktige* i de olika länen. Nedanstående siffror har på ett sent stadium under utredningens gång blivit tillgängliga från SCB och speglar alltså förhållandena efter valet i september 2006 till skillnad från Statskalenderns uppgifter ovan.

Bland de 1 656 valda till landstingsfullmäktige väger det rätt jämnt mellan kvinnor och män. I genomsnitt finns någon övervikt för männen som utgör 52 procent medan kvinnorna är 48 procent. Största andelen män – 60 procent – finns i Blekinge län, Norrbottens (59) och Uppsala län (58), medan Västerbottens läns landsting har den största andelen kvinnor (54 procent) tillsammans med Jämtland (53) och Stockholms och Hallands län (52).

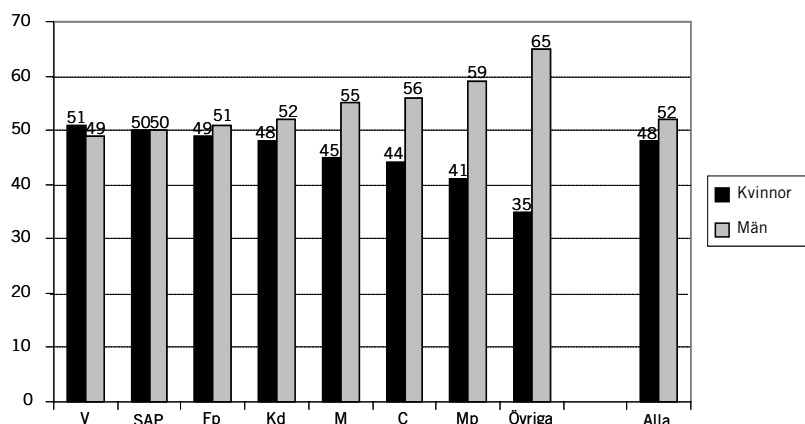
Tabell 4.8 Landstingsfullmäktige efter kön och landsting 2006. Antal och procent

Landsting	Andel kvinnor	Andel män	Antal
Stockholms län	52	48	149
Uppsala län	42	58	71
Södermanlands län	49	51	65
Östergötlands län	46	54	101
Jönköpings län	48	52	81
Kronobergs län	49	51	45
Kalmar län	49	51	67
Blekinge län	40	60	47
Skåne län	48	52	149
Hallands län	52	48	71
Västra Götalands län	45	55	149
Värmlands län	46	54	81
Örebro län	51	49	71
Västmanlands län	48	52	77
Dalarnas län	45	55	83
Gävleborgs län	48	52	75
Västernorrlands län	47	53	77
Jämtlands län	53	47	55
Västerbottens län	54	47	71
Norrbottnens län	41	59	71
Totalt	48	52	1 656

Källa: Hemsida. SCB: Sveriges officiella statistik.

Hur fördelar då olika *partier* landstingsuppdragen mellan könen?

Figur 4.12 Landstingsfullmäktige 2006 efter parti och kön. Procent



Källa: Hemsida: SCB. Sveriges Officiella Statistik. Totalt antal 1 656. Övriga partier avser Vrinnevilistan, Sverigedemokraterna, Sjukvårdspartiet V Götaland, Västmanland, Västernorrland, Värmland, Gävleborg, Norrbottens Sjukvårdsparti, Dalarnas Sjukvårdsparti och Sveriges pensionärers intresseparti

Även när man jämför könsfördelningen mellan olika partiers valda landstingsfullmäktige visar det sig väga rätt jämnt. Mest avviker ”Övriga partier” där männen utgör 65 procent och miljöpartiet med 59 procent män.

Det stora flertalet förtroendevalda i både landsting och kommuner är fritidspolitiker.³ Det dröjde länge innan det blev vanligt med heltidsengagerade förtroendevalda i landstingen. År 1963 var det bara tre landsting som hade någon sådan. Under mandatperioden 1991–94 hade samtliga landsting någon, och likaså uppgav samtliga 20 landsting år 2003 att de hade en eller flera heltidsarvoderade förtroendevalda. Hit hör till exempel oftast landstingets styrelseordförande.

Det totala antalet förtroendevalda i landstingen uppgick 2003 till 4 592. Samtidigt fanns det (frånräknat politiska sekreterare som är anställda, inte valda) 121 heltidsarvoderade och 86 deltid-arvoderade i landstingen, vilka utgjorde 4,5 procent av alla förtroendevalda. Det är alltså ingen stor grupp det är fråga om, men

³ Framställningen bygger här på rapporten *Hel- och deltid-arvoderade förtroendevalda* (Sv. Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Regeringskansliet: Justitiedepartementet, 2004), SCB: Richard Öhrvall. Uppgifter hämtade från nätet.

det kan ha sitt intresse att se hur deltids- och heltidsarvoderade uppdrag fördelar sig över könen.⁴

Tabell 4.9 Heltids- och deltidsarvoderade förtroendevalda i landstingen efter kön. Procent.

	Andel kvinnor	Andel män
Deltidsarvoderade	47	53
Heltidsarvoderade	46	54
Totalt	46	54

Källa: SCB: Avdelningen för befolknings- och välfärdsstatistik 2004. Framställningen bygger på uppgifter från 2003.

Männen är i majoritet bland både de deltids- och heltidsengagerade.⁵ Det kan jämföras med att andelen män bland samtliga förtroendevalda i landstingen är 52 procent och andelen kvinnor 48 procent. Det är något fler kvinnor som är arvoderade för deltids- än för heltidsengagemang.

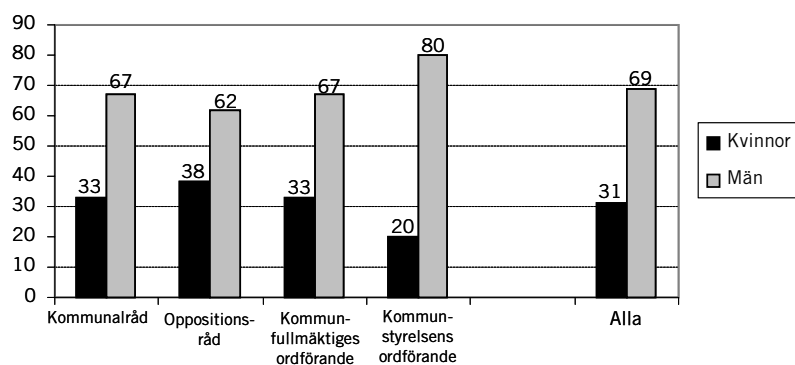
4.5 Kommunerna styrs av män

Utredningens tidsram har inte medgivit en genomgång av hemsidorna för samtliga 290 kommuner för att söka rätt på, registrera och jämföra fullmäktigeledamöter, kommunstyrelser och nämndledamöter. Informationen om dessa positioner finns i de flesta fall tillgänglig på nätet, men måste inhämtas från varje enskild kommuns hemsida och sammanställas. Som framgått ovan varierar hemsidornas kvalitet mycket, och inte sällan måste uppgifterna kompletteras genom direktkontakt med kommunen/nämnden i fråga. När det gäller vissa poster finns dock uppgifterna med i Statskalendern. Det gäller ledande positioner såsom kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges ordförande samt kommuncheferna, vilka sammanställts nedan.

⁴ Som deltidsarvoderade räknas de som har arvode för minst 40 procents arbetstid men mindre än heltid.

⁵ Som deltidsarvoderade räknas de som har arvode för minst 40 procents arbetstid men mindre än heltid.

Figur 4.13 Kommunernas toppolitiker före valet 2006. Procent.



Källa: Statskalendern 2006. För uppgifter om antal se tabell B 4.17 i tabellbilagan.

En knapp tredjedel av de högsta valda politikerna i kommunerna är kvinnor, och mer än två tredjedelar är alltså män. På kommunnivå tycks alltså ännu inte den politiska ambitionen till jämlik representation ha slagit igenom. Den mest mansdominerade positionen är den som kommunstyrelsens ordförande, vilken till 80 procent innehas av män.

Vi kunde i utredningen inledningsvis använda oss av uppgifter som Regionfakta lagt ut på nätet som en första beräkning av valresultaten i landsting och kommuner.⁶ På ett sent stadium i utredningen har dock som nämnts en sammanställning gjorts klar av SCB i serien Sveriges Offentliga Statistik och där kan nu inhämtas övergripande uppgifter om resultatet av både landstingsfullmäktigevallet (se ovan) och kommunfullmäktigevallet 2006. Eftersom dessa uppgifter för vissa landsting skiljer sig, om än marginellt, från dem som Regionfakta lagt ut, har vi valt att för jämförbarhetens skull använda samma källa för både landstingsfullmäktige och kommunfullmäktige, nämligen SCBs siffror.

⁶ Internet-adress www.regionfakta.com. Uppgifterna sammanställs av ett företag Pantzare information i Luleå, som anlitas av många län, vilka också väljer att lägga ut sina data på nätet. Tidigare under året fanns uppgifterna från samtliga län på nätet, men sommaren 2007 saknas flera län. Det har heller inte varit möjligt att utreda orsaken bakom de små diskrepanserna mellan Regionfaktas uppgifter och SCB:s, varför vi väljer att här konsekvent använda SCB:s siffror.

Av totalt 13 078 mandat som tillsatts har 42 procent gått till kvinnor och 58 procent till män. En jämförelse med föregående avsnitt om landstingen visar att mansdominansen alltså är större på kommunnivå än på landstingsnivå. Samtidigt faller könsfördelningen på båda nivåerna inom den ram på 40–60 procent, som brukar accepteras som könsbalanserat.

Tabell 4.10 Kommunfullmäktige 2007 efter län och kön. Antal och procent

Län	Andel kvinnor	Andel män	Totalt antal
Stockholms län	45	55	1 373
Uppsala län	44	56	373
Södermanlands län	47	54	417
Östergötlands län	42	58	607
Jönköpings län	37	64	603
Kronobergs län	41	59	355
Kalmar län	40	60	578
Gotlands län	44	56	71
Blekinge län	40	60	273
Skåne län	38	62	1 512
Hallands län	42	58	328
V Götalands län	42	58	2 163
Värmlands län	42	59	638
Örebro län	47	54	490
Västmanlands län	43	58	414
Dalarnas län	43	57	627
Gävleborgs län	45	56	440
Västernorrlands län	44	56	361
Jämtlands län	45	55	348
Västerbottens län	45	55	561
Norrbottens län	45	55	546
Totalt	42	58	13 078

Källa: SCB. Sveriges Offentliga Statistik.

Anm. Avrundningarna av procentsatserna har gjorts av SCB.

De mest mansdominerade kommunfullmäktige finns i Jönköpings län (64 procent), därefter kommer Skåne, Kalmar och Blekinge län. Störst andel kvinnor (47 procent) finns i kommunfullmäktige i Södermanlands och Örebro län, därefter kommer Stockholms, Gävleborgs, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län (alla

med 45 procent kvinnor). En genomgång av enskilda kommuner skulle naturligtvis nyansera bilden ytterligare, men har av tidsskäl inte varit möjlig här.

När det gäller heltids- och deltidsarvoderade kommunpolitiker visar det sig att två tredjedelar är män. Det kan jämföras med totala antalet förtroendevalda i kommunerna, där samtidigt kvinnorna utgör 41 procent och männen 59 procent. Om man ser tillbaka till 1999 visar det sig att andelen kvinnor ökat – från 40 procent av de deltidsarvoderade och 28 procent av de heltidsarvoderade – men kvinnorna är fortfarande underrepresenterade i dessa grupper – och mer så bland de heltidsarvoderade än de deltidsarvoderade.

Tabell 4.11 Heltids- och deltidsarvoderade kommunpolitiker efter kön. Procent.

	Andel kvinnor	Andel män
Deltidsarvoderade	36	64
Heltidsarvoderade	30	70
Totalt	33	67

Källa: SCB. Avdelningen för befolknings- och välfärdsstatistik. 2004. Hanna Bäck, Richard Öhrvall.

4.6 Storstädernas politikerelit är mer balanserad

I maktelitundersökningar brukar man räkna de ledande kommunpolitikerna i landets folkrikaste kommuner till de makthavare, som kan påverka beslut med nationell räckvidd.

I Stockholm är kommunstyrelsens ordförande en kvinna, medan fullmäktiges ordförande är en man. I Göteborg och Malmö besätts båda dessa positioner av män.

Nedan redovisas separat även könsfördelningen i kommunfullmäktige, kommunstyrelse och vissa nämnder, hämtade från hemsidor för respektive kommun.

Tabell 4.12 Ledande kommunpolitiker i Stockholm, Göteborg och Malmö 2007

Kommun	Position	Antal kvinnor	Antal män
Stockholm	Fullmäktige: ordförande	0	1
	1e, 2e vice ordförande	1	1
	Ledamöter	20	21
	Kommunstyrelsens ordförande	1	0
	1e, 2e vice ordförande	2	0
	Ledamöter	4	6
	Borgarrådsberedningen	9	3
	(Varav oppositionsborgarråd	3	1)
	Valberedningen: Ordförande	0	1
	1e vice ordförande	1	0
	Ledamöter	2	5
	Valnämnden: Ordförande	0	1
	Vice ordförande	0	1
	Ledamöter	1	2
	Socialtjänstnämnden: ordförande	0	1
	Vice ordförande	1	0
	Ledamöter	6	5
	Kulturnämnden: ordförande	1	0
	Vice ordförande	0	1
	Ledamöter	6	3
	Stadsbyggnadsnämnden: ord- förande	0	1
	Vice ordförande	1	0
	Ledamöter	4	7
Fastighetsnämnden: ordförande	1	0	
Vice ordförande	0	1	
Ledamöter	4	7	
<i>Totalt Stockholm</i>		<i>65</i>	<i>68</i>
<i>Andel kvinnor och män</i>		<i>50</i>	<i>50</i>
Göteborg	Fullmäktige: ordförande	0	1
	Vice ordförande	2	0
	Ledamöter	65	66
	Kommunstyrelsens ordförande	0	1
	Vice ordförande	0	1
	Ledamöter	8	3
	Valnämnden: ordförande	0	1
	Vice ordförande	1	0

	Ledamöter	3	3
	Kulturnämnden: ordförande	1	0
	Vice ordförande	0	1
	Ledamöter	3	6
	Sociala resursnämnden: ordförande	0	1
	Vice ordförande	1	0
	Ledamöter	4	3
	Ersättare	3	3
	Byggnadsnämnden: ordförande	1	0
	Vice ordförande	1	0
	Ledamöter	3	4
	Fastighetsnämnden: ordförande	0	1
	Vice ordförande	0	1
	Ledamöter	4	3
	Idrotts- och föreningsnämnden: ordförande	1	0
	Vice ordförande	0	1
	Ledamöter	5	4
	<i>Totalt Göteborg</i>	<i>106</i>	<i>104</i>
	<i>Andel kvinnor och män</i>	<i>50</i>	<i>50</i>
Malmö	Fullmäktige: ordförande	0	1
	1e, 2e vice ordförande	2	0
	Ledamöter	24	34
	Ersättare	17	17
	Kommunstyrelsen: ordförande	0	1
	1e, 2e vice ordförande	2	0
	Ledamöter	3	7
	Ersättare	9	4
	Servicenämnden: ordförande	1	0
	Vice ordförande	0	1
	Ledamöter	0	5
	Ersättare	5	2
	Sekreterare	1	0
	Stadsbyggnadsnämnden: ordförande	0	1
	1e, 2e vice ordförande	1	1
	Ledamöter	6	9
	Tekniska nämnden: ordförande	0	1
	1e, 2e vice ordförande	0	3
	Ledamöter	2	4
	Ersättare	5	4

Kulturnämnden: ordförande	1	0
Vice ordförande	0	1
Ledamöter	6	1
Ersättare	1	8
<i>Totalt Malmö</i>	<i>86</i>	<i>105</i>
<i>Andel kvinnor och män</i>	<i>45</i>	<i>55</i>
SAMTLIGA TRE STORSTÄDER	257	277
Andel kvinnor och män	48	52

Källa: Hemsidor, februari 2007.

De tre största städernas ledning har totalt sett en könsbalanserad, jämställd sammansättning. Men om vi ser på enskilda nämnder framträder en genomgående skillnad mellan olika typer av nämnder. Det finns en tendens till könsstereotyp uppdelning så att män dominerar tekniska nämnder och stadsbyggnadsnämnder, medan kvinnorna dominerar kulturnämnder och sociala nämnder. Men den är inte entydig.

Det finns också skillnader mellan städerna. I Stockholm och Göteborg finns det många kvinnor i den centrala kommunledningen. Även i kommunfullmäktige väger det jämnt mellan kvinnor och män. I Malmö finns det däremot betydligt färre kvinnor i fullmäktige än i de andra storstäderna.

4.7 De svenska EU-politikerna

Låt oss till sist undersöka hur den svenska representationen i EU ser ut. Mer än hälften av EU-parlamentarikerna från Sverige är kvinnor. Dessutom är som bekant den svenska EU-kommissionären en kvinna, Margot Wallström.

Tabell 4.13 De svenska EU-parlamentarikerna efter parti och kön. Antal

Parti	Antal kvinnor	Antal män
Socialdemokraterna	3	2
Moderaterna	2	2
Junilistan	1	1
Vänsterpartiet	1	1
Folkpartiet	0	1
Centerpartiet	1	0
Miljöpartiet	1	0
Kristdemokraterna	0	2
Feministiskt initiativ	1	0
<i>Totalt</i>	<i>10</i>	<i>9</i>
Andel kvinnor och män	53	47

Källa: Hemsidor.

4.8 Sammanfattning

Politiken är det mest könsbalanserade området när det gäller ledande positioner. Regering och riksdag är totalt sett sammansatta av ungefär lika många kvinnor som män. Detsamma gäller EU-representationen.

Vi kan emellertid också konstatera att det finns systematiska skillnader i olika avseenden såsom mellan olika politiska nivåer, mellan partier, mellan nivåer inom partierna och i viss mån mellan regioner i landet.

Riksdag och regering

I riksdagen är nära hälften av ledamöterna kvinnor. Men det finns stora skillnader mellan partier. Medan vänsterpartiet har närmare två tredjedelar kvinnor bland sina ledamöter, har kristdemokraterna i stället närmare två tredjedelar män. Ingetdera möter jämställdhetskriteriet på minst 40 procent per kön. Riksdagens styrelse, talmännen och partiernas gruppledare är som grupper jämnt fördelade mellan kvinnor och män. Detsamma kan sägas om riksdagsutskotten och EU-nämnden. Riksdagens kanslichefer är till 40 procent kvinnor.

I regeringskansliet varierar könsfördelningen med typ av position. Ministrarna är till 41 procent kvinnor, medan två tredje-

delar av statssekreterarna är män. Stabschefer och politiskt sakkunniga är jämnt fördelade, medan pressfolket är kvinnodominerat, dock inom ramen för vad som officiellt betraktas som jämställt.

Partierna

När det gäller partiernas interna ledarskap *på central nivå* (styrelser och verkställande utskott) iakttas jämställdheten nästan minutiöst. Mest avviker folkpartiet med 58 procent män och vänsterpartiet med 60 procent kvinnor i respektive ledning.

Däremot står det betydligt sämre till med jämställdheten *på distriktsnivå*. Ute i partidistriktet visar det sig att vissa partier har en mycket stark manlig dominans bland ordförandena, medan andra når upp till 40–50 procent av vardera könet. De mest mansdominerade är moderaterna med 19 procent kvinnor, folkpartiet med 24 och kristdemokraterna med 28 procent kvinnor bland sina distriktsordförande. Sammanlagt är mer än två tredjedelar av partidistriktets ordförande män.

När det gäller partiernas ungdomsförbund finns det även *på riksnivå* stora skillnader när det gäller styrelsernas sammansättning. Liberala ungdomsförbundet har som enda förbund hälften kvinnor, hälften män i sin styrelse, och Grön ungdom, Centerns ungdomsförbund och SSU ligger mellan cirka 45 och 55 procent av vardera könet. Ung vänster, KDU och MUF är de mest ojämslidda i detta avseende: Ung vänster är lika kvinnodominerat (68 procent) som MUF och KDU är mansdominerade (med 67 respektive 64 procent).

I ungdomsdistriktet finns också stora variationer när det gäller *distriktsordförandena*. Generellt fluktuerar andelen kvinnliga ordförande kring 40 procent, men CUF har fler – 58 procent – och MUF endast 16 procent kvinnliga ordförande. (Då har väl att märka varken Grön ungdom eller Ung vänster lämnat några uppgifter på sina hemsidor.)

Vi kan dra slutsatsen att det tycks vara viktigt för de flesta partier internt och för deras medborgerliga uppdrag på riksnivå att ha en någorlunda jämn könsfördelning på ledande positioner. Men på distriktsnivå är man inte lika noga. Det gäller särskilt moderater, folkpartister och kristdemokrater, som har cirka tre fjärdedelar manliga distriktsordförande. Möjligen slår här de ideologiska skillnaderna igenom, som vi tidigare beskrivit, som ger en del partier

sämre möjligheter än andra att handskas med den könsmissiga asymmetrin.

Landstingen

Detsamma tycks gälla i landstingen, där 43 procent av toppledarna är kvinnor. I fullmäktige finns ungefär hälften-hälften. Går vi efter parti ser vi också en utbredd lika fördelning mellan könen mellan 41 och 51 procent (med undantag av de små partierna), inte alls samma partiskiljande snedfördelning som i partidistrikt och ungdomsförbund. Men här gäller det återigen synliga medborgerliga uppdrag att jämföra med sådana på riksnivå snarare än uppdrag i det interna partiarbetet.

Kommuner

I kommunerna är däremot mansdominansen stor bland de valda toppolitikerna med tre fjärdedelar män på toppositionerna. Det gäller också kommunfullmäktige, särskilt landsortens kommuner, medan storstädernas fullmäktige är mer jämställt sammansatta. De län vilkas kommunfullmäktige är särskilt mansdominerade 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 vardera könet. I Malmö är det dock något färre kvinnor.

I tidigare forskning har man funnit regionala samband mellan å ena sidan kvinnors deltagande i politiken och å andra sidan näringsstruktur, arbetsmarknad och välfärdsservice.⁷ Delvis tycks detta resonemang kunna belysa våra resultat, så till vida som att den småländska mansdominansen skulle kunna sättas i samband med en historiskt traditionell könsordning kopplad till frireligiösa rörelser där kvinnor inte så mycket deltagit i offentliga värv, samt att mälardalsregionen som en mer modernistisk region med närhet till Storstockholm har en längre tradition av kvinnligt förvärvsarbete och politiskt deltagande.

Av en enkätundersökning som Sveriges Kommuner och Landsting gjort rörande de enskilda kommunledningarna i landet, framgår dock att det inte finns något enkelt samband mellan kom-

⁷ Forsberg 1997.

munens *storlek* och förekomsten av kvinnliga respektive manliga toppchefer. Den undersökningen gällde dock anställda chefer och inte valda ledare (se kapitel 5, avsnitt 5.8).

SCB har vidare konstruerat ett s.k. jämställdhetsindex, som man kan mäta olika indikatorer med för att systematisera en jämförelse mellan regioner. Sådana samband skulle behöva undersökas närmare och över tid.

Även om det alltså finns regionala variationer i synnerhet på kommunal nivå och skillnader mellan politiska partier, måste politiken som helhet bedömas som det mest framgångsrika området när det gäller en jämn könsfördelning över maktpositionerna.

5 Offentlig förvaltning

5.1 Att vara myndighetschef var länge ett manligt monopol

Ovan har vi diskuterat de positioner vilkas innehavare är politiskt valda eller tillsatta. Nu ska vi i stället vända oss till den offentliga förvaltningen och dess anställda tjänstemän. En del av dessa höga positioner är naturligtvis också influerade av den politiska logiken. Diskussionen om regeringens (både den förra och den nuvarande) utnämningsspolitik har på senare år varit intensiv. Landshövdingar och generaldirektörer har traditionellt utnämnts utan nämnvärd offentlig insyn i rekryteringsprocessen.¹ Å ena sidan är det viktigt för en regering att kunna samarbeta väl med de myndighetschefer som ska implementera dess fattade politiska beslut, vilket möjligen går smidigare om de kan förväntas sympatisera med besluten; å andra sidan är det viktigt för allmänhetens förtroende för makt-havarna att dessa positioner besätts på meriter och i öppen konkurrens i en genomskinlig process. Det finns härvidlag olika traditioner och rutiner i olika länder.

Toppositionerna som statlig förvaltningschef var ett manligt monopol fram till 1923 i Sverige. Det året kom den så kallade behörighetsreformen, som från och med 1925 tillät även kvinnor att bli handläggare och högre chefer i statlig tjänst.² Det dröjde dock ytterligare ett halvsekel innan den första kvinnan blev generaldirektör (1978). I dag är en knapp tredjedel av alla generaldirektörer kvinnor, som vi ska se nedan.

Undantag gjordes dock i behörighetsreformen för de auktoritetsbaserade präst-, domar-, polis- och militäryrkena, som fortsatte som manliga monopol. År 1946 öppnades ytterligare statliga

¹ En diskussion om likheter och skillnader mellan toppolitiker och höga tjänstemän när det gäller social bakgrund, nätverk och andra karaktäristika finns t.ex. i Niklasson 2005 och 2007.

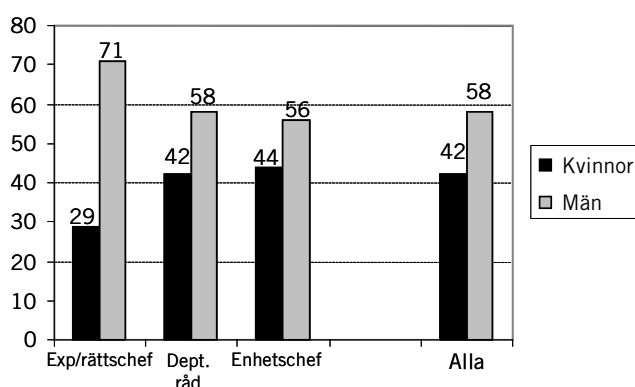
² Wieselgren 1969.

tjänster och nu med lika lön, men fortfarande undantogs präst- och militäryrkena. Prästyrket öppnades 1958 och militäryrket först 1983, då till sist alla yrken var öppna för både kvinnor och män.

5.2 Regeringskansliets högsta tjänstemän är främst män

Vi börjar kartläggningen på central nivå, nämligen med regeringskansliets högsta tjänstemän. Om statsråden och statssekreterarna räknas till de politiskt tillsatta positionerna (se kapitel 4), så brukar expeditions/rättschefer, departementsråd och enhetschefer ses som tjänstemannapositioner.

Figur 5.1 Regeringskansliets chefspositioner. Procent

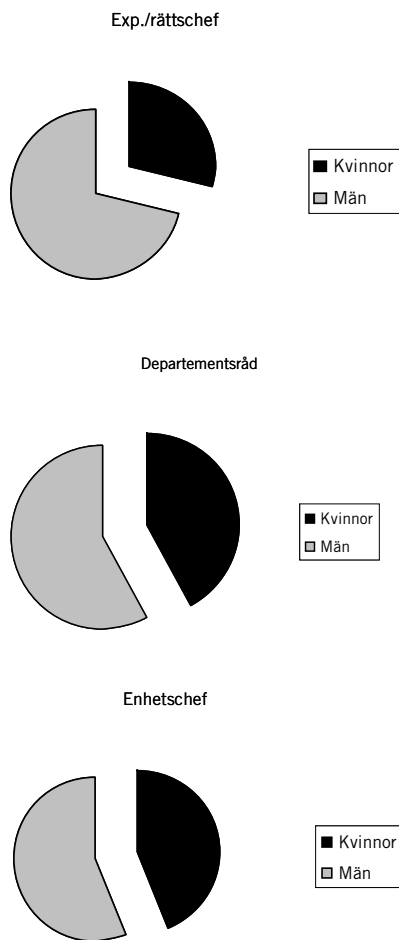


Källa: Regeringskansliet, förvaltningsavdelningen. Antal kvinnor/män 185/253. Anställda med lön i Regeringskansliet (exkl. kommittéanställda), augusti 2006. Uppgifterna gäller oavsett om tjänsten tillhör ledningskompetens eller ej, dvs. även kärn- och stödkompetens förekommer (utom för enhetschefer som samtliga tillhör ledningskompetens, dvs. har personalansvar). För specificerade uppgifter se tabell B5.1 i bilagan.

Bland regeringskansliets högsta tjänstemän dominerar männen. Nästan tre fjärdedelar av den lilla kategorin expeditions- eller rättschefer utgörs av män. Jämnare är det då bland departementsråd och enhetschefer. Men även om fördelningen där faller inom ramen för s.k. statistisk jämställdhet, är det fortfarande männen som är i majoritet.

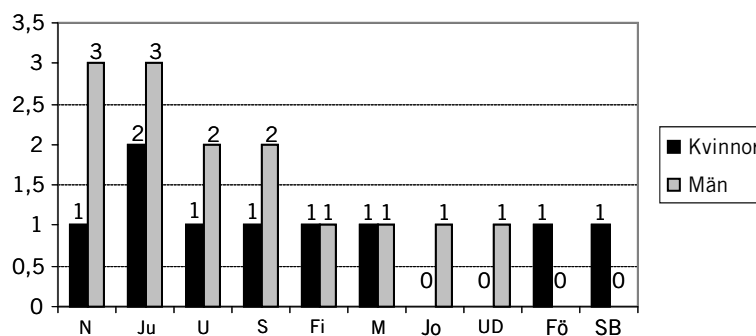
Ännu tydligare blir könsfördelningen om vi använder cirkeldiagram.

Figur 5.2 Regeringskansliets chefer. Procent



Så ska vi undersöka hur kvinnliga och manliga chefer fördelar sig över de olika departementen. De flesta *expedition-* och *rättschefer* är som sagt män, men en kartläggning av hur de fördelar sig över departement visar ingen särskild tendens. (Eftersom de är så få, redovisas här antalet i stället för andelarna.)

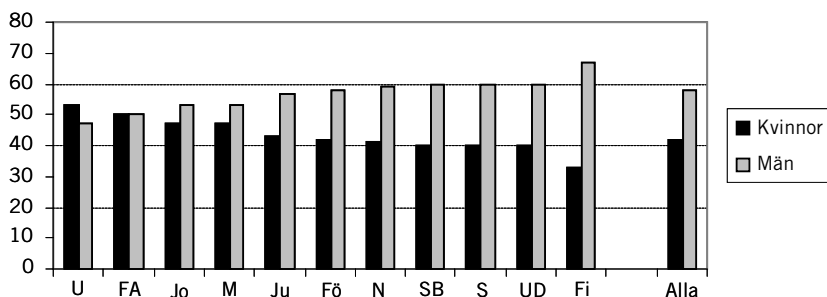
Figur 5.3 Expeditions- och rättschefer efter departement och kön, augusti 2006. Antal



Källa: Regeringskansliet, förvaltningsavdelningen. Antal kvinnor/män 9/14. För vidare uppgifter se tabell B 5.3 i tabellbilagan.

När det gäller departementsråden visar det sig att könsfördelningen vid de flesta departement faller inom ramen för statistisk jämställdhet, dvs. vardera könet innehar minst 40 procent av positionerna. Finansdepartementet är det enda undantaget. Där dominerar männen med 67 procent över kvinnornas 33.

Figur 5.4 Departementsråd efter departement och kön, augusti 2006. Procent

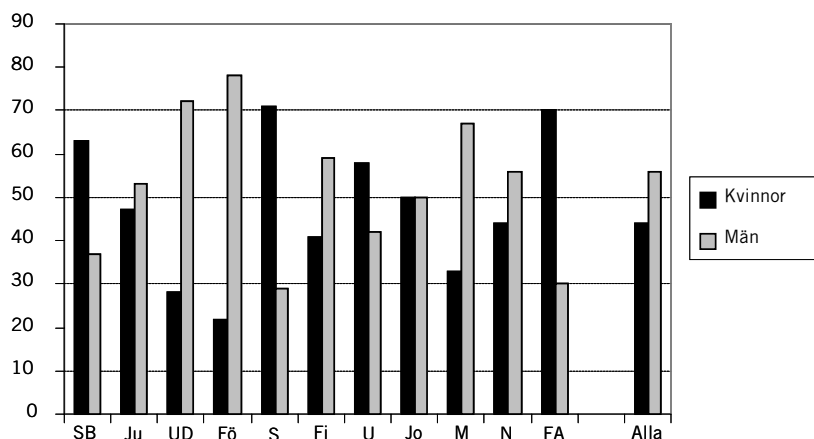


Källa: Regeringskansliet, förvaltningsavdelningen. Antal kvinnor/män 106/149. För vidare uppgifter se tabell B 5.4 i tabellbilagan.

Enhetscheferna i regeringskansliet är till 44 procent kvinnor och 56 procent män. Minsta andelen kvinnor finns i försvarsdepartementet (22 procent) och utrikesdepartementet (28). Den största andelen kvinnliga enhetschefer återfinns i socialdepartementet

(71 procent), på förvaltningsavdelningen (70) och i statsrådsberedningen (63).

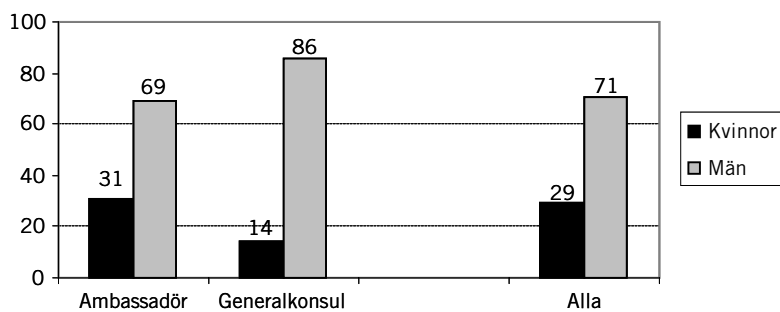
Figur 5.5 Regeringskansliets enhetschefer efter kön och departement. Procent



Källa: Sveriges Statkalender 2006. Antal kvinnor/män 70/90. För övriga siffror hänvisas till tabell B5.5 i tabellbilagan.

Bland de utländska sändebuden är männen i ännu starkare majoritet. En knapp tredjedel är kvinnor.

Figur 5.6 Chefer vid utlandsmyndigheter. Procent

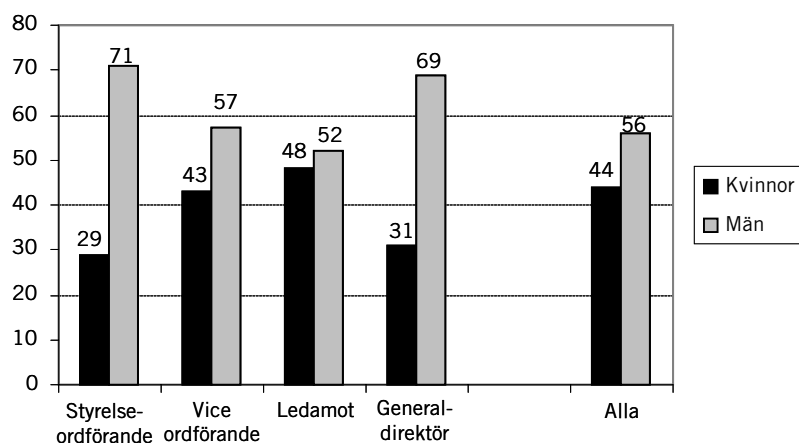


Källa: Regeringskansliet, förvaltningsavdelningen. Antal kvinnor/män 44/106. Se vidare tabell B 5.9 i tabellbilagan.

5.3 Statliga myndigheter: manliga chefer och blandade ledamöter

Om vi ser på de myndigheter som lyder under departementen visar det sig också här att de högsta positionerna är snedfördelade mellan könen. Generaldirektörer och ordförande i myndighetsstyrelserna är företrädesvis män – mindre än en tredjedel är kvinnor. Det är först bland styrelseledamöterna som könsfördelningen är jämn.

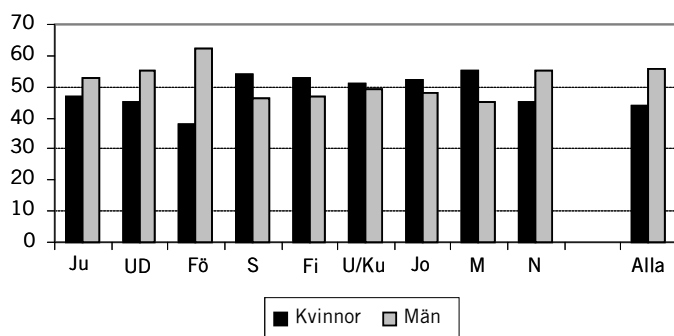
Figur 5.7 Kvinnor och män i ledningen för statliga myndigheter. Procent



Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män 455/568. Se vidare tabell B 5.7 i tabellbilagan.

Hur fördelar sig då kvinnliga och manliga myndighetschefer över de olika departementens ansvarsområden? Det ser förhållandevis jämnt ut. Dock avviker myndigheterna under försvarsdepartementet som har en majoritet män (62 procent) liksom även i någon mån näringsdepartementets och utrikesdepartementets myndigheter (båda med 55 procent män). En knapp majoritet kvinnor finns i stället hos myndigheterna under miljö/samhällsbyggnadsdepartementet (55 procent) och socialdepartementet (54).

Figur 5.8 Chefer och styrelser för statliga myndigheter efter departement. Procent

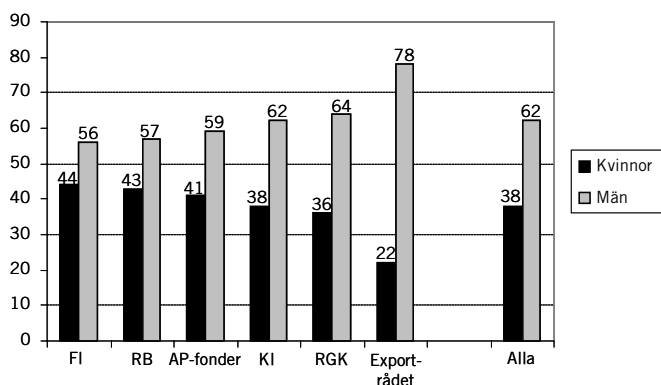


Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män 455/ 568. För specificerade uppgifter se tabell B 5.8 i tabellbilagan.

5.4 Centrala ekonomiska institutioner: somliga jämställda, andra inte

Figuren nedan visar könsfördelningen i ledningen för ett antal centrala ekonomiska institutioner. Finansinspektionen, Riksbanken och AP-fonderna har minst 40 procent kvinnor och kan därmed definieras som statistiskt jämställda enligt den etablerade normen. Konjunkturinstitutet, Riksgäldskontoret och Exportrådet når däremot inte upp till den formella normen för jämställdhet. Särskilt Exportrådet har en liten andel kvinnor – endast en femtedel.

Figur 5.9 Kvinnor och män vid vissa centrala institutioner. Procent

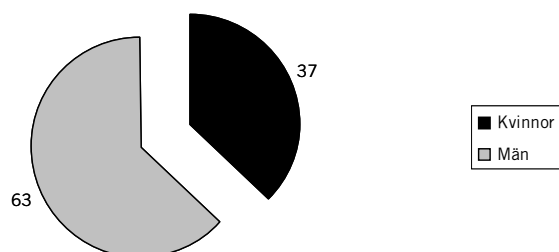


Källa: Statskalendern 2006, hemsidor. Antal kvinnor/män 53/87. Se tabell B 5.14 i tabellbilagan.

5.5 Riksdagens kontrollmyndigheter leds ofta av män

Under riksdagen finns kontrollmyndigheter såsom riksrevisionen och justitieombudsmannen. I riksrevisionens styrelse och ledning är 36 procent kvinnor och 64 procent män.

Figur 5.10 Riksrevisionen. Procent kvinnor och män



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: 7/12. För specificerade uppgifter se tabell B 5.18 i tabellbilagan.

Justitieombudsmannen (JO) är riksdagens ombudsman och ska ha tillsyn över myndigheterna. Av de chefspositioner för vilka uppgifter finns utlagda på hemsidan är två av sju besatta med kvinnor, dvs.en knapp tredjedel (tabell B 5.23 i tabellbilagan).

Justitiekanslern (JK) är däremot regeringens ombud och har också insyn över myndigheterna men sedan 1998 begränsat till systematiska fel i offentlig verksamhet. Positionen innehas för närvarande av en man.

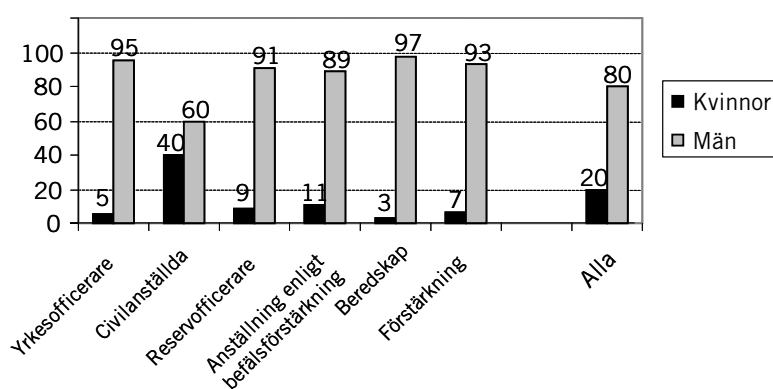
Lagrådet som granskar lagförslag innan de läggs fram för riksdagen är en helt manlig församling. Samtliga sex ledamöter är män (se tabell B 5. 23 i tabellbilagan).

Övriga ombudsmän är statliga myndigheter med olika uppsiktsområden. Tre av de fem övriga ombudsmännen är kvinnor (tabell B 25.4 i tabellbilagan).

5.6 Försvaret: civila kvinnor, militära män

Inom försvarsmakten har civila tjänster redan tidigare varit öppna för kvinnor, men militära tjänster blev tillgängliga först år 1983. Officersutbildningen är en ledarutbildning, som traditionellt varit attraktiv för dem, som eftersträvat en karriär inom andra delar av samhället, inte minst näringslivet. Under senare år har försvarsmakten genomgått en strukturell förändring och nedskärning, en förändring som fortfarande pågår. En omställning från nationellt folkförsvar till ett insatsförsvar pågår med sikte på att kunna ställa upp vid katastrofer och andra nödsituationer även utomlands. Samtidigt har man strävat efter större jämställdhet och mångfald vid rekrytering. Denna ambition kan dock knappast sägas ha avsatt några större spår ännu.

Figur 5.11 Kvinnor och män inom försvarsmakten. Procent



Källa: Försvarsmaktens personalavdelning, Mats Kjäll. Antal kvinnor/män 3 598/ 14 796. (Reservofficerare i grundorganisationen, anställda enligt befälsförstärkningsavtalet, beredskapssoldater och förstärknings-soldater.) För närmare uppgifter se tabell B 5.11 i tabellbilagan.

Den jämnaste könsbalansen i försvaret finns bland de civilanställda, medan övriga positioner har en ytterst liten andel kvinnor. Bland yrkesofficerarna är fortfarande 95 procent män. Könen fördelar sig som följer över olika grader.

Tabell 5.1 Yrkesofficerare efter kön och ställning. Antal och procent

Position	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel män
Amiral/general	1	18	5	95
Flottiljamiral/Brigadgeneral	0	20	0	100
Kommendör 1/Överste 1	0	3
Kommendör/Överste	3	144	2	98
Överstelöjtnant/Kommendörkapten	9	974	1	99
Major nivå 3/Örlogskapten 3	10	151	6	94
Major nivå 4/Örlogskapten 4	54	1 895	3	97
Kapten	153	2 938	5	95
Löjtnant	197	3 142	6	94
Fänrik	32	310	9	91
<i>Totalt</i>	<i>459</i>	<i>9 595</i>	<i>5</i>	<i>95</i>

Källa: Forsvarsmaktens personalavdelning, Mats Kjäll 2007.

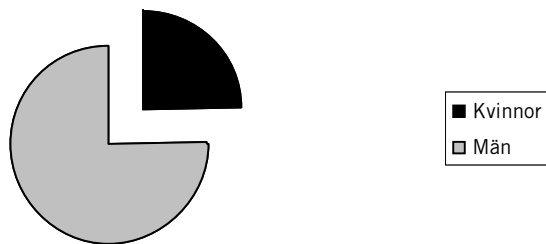
Någon tendens kan knappast skönjas när man jämför olika nivåer i den militära karriären, även om det finns en större andel kvinnor som är fänrikar än löjtnanter och kaptener. Kvinnor på militära tjänster är med andra ord fortfarande en ytterst marginell företeelse. Det är ett samhällsområde och en ledarutbildning, som alltså ännu knappast är tillgänglig för dem i praktiken.

Det är därmed inte heller förvånande att 18 av de 19 högsta cheferna är män. Men den enda kvinnan är generaldirektör och ställföreträdande chef för försvarsmakten. Det är första gången som en civilanställd innehar denna topposition inom försvaret. Hon är för övrigt jurist och kommer närmast från posten som generaldirektör för kustbevakningen. Se tabell B 5.12 i tabellbilagan.

Under försvarsdepartementet finner vi också 25 procent kvinnliga och 75 procent manliga myndighetschefer – generaldirektörer, överdirektörer och andra chefer – enligt nedan.

Figur 5.12 Kvinnor och män i försvarsmakten. Procent

Högre chefer i försvarsmakten



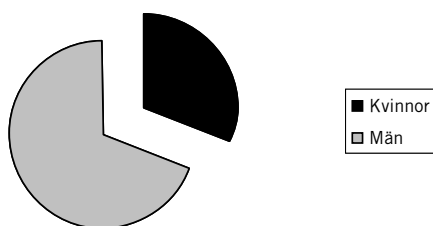
Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män 6/18. För specifikation se tabell B 5.13 i tabellbilagan.

5.7 Hovförvaltningen

Hovet är en del av statsförvaltningen, som vi spontant knappast tillmäter någon makt till vardags. Den politiska makt som fanns kvar där ännu i början av 1900-talet har snabbt övergått till en symbolisk makt, som i dag främst får betydelse via medierna. Att tjänstgöra vid hovet hade länge just en symbolisk betydelse – en hedersbetygelse och bekräftelse på status och tillhörighet till den yppersta eliten. På senare år kan positionerna sägas ha professionaliserats. Den mediala bevakningen och hanteringen av symbolvärdet och dess potential som marknadsvärde kräver yrkeskunnighet. Bland dessa positionsinnehavare dominerar männen. En knapp tredjedel av cheferna är kvinnor.

Figur 5.13 Kvinnor och män i hovförvaltningen. Procent

Chefer

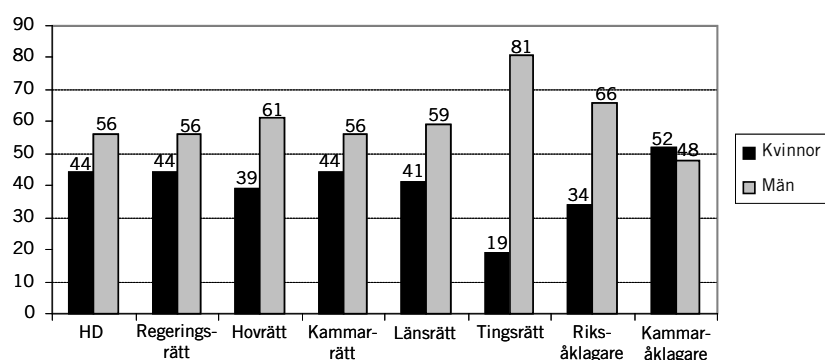


Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män 5/11. Se tabell B 5.31 i tabellbilagan.

5.8 Rättsväsen: domaren är vanligen en man, åklagaren varierar

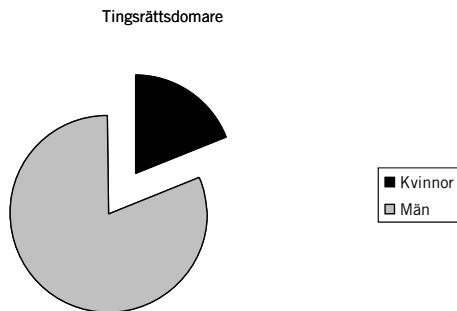
Rättsväsendet är en annan traditionellt mansdominerad gren av förvaltningen. Domaryrket var ett av de auktoritetsbaserade yrken som undantogs i reformen 1923. Först 1947 kunde kvinnor utnämnas till domare. En juridisk karriär har traditionellt varit en väg till en hög position inom förvaltningen. Längre var det främst män som gick den vägen, även sedan det blivit formellt möjligt också för kvinnor. Men på senare år har juristutbildningen vid universitetet blivit allt mer könsblandad. I dag är det en av de kvinnodominerade högskoleutbildningarna. Har detta hunnit slå igenom på olika nivåer i rättsväsendet?

Figur 5.14 Könsfördelningen bland domare och åklagare. Procent



Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män: domare 330/773, åklagare 326/384. För närmare specifikation se tabellerna B 5.25 och B 5.26 i tabellbilagan.

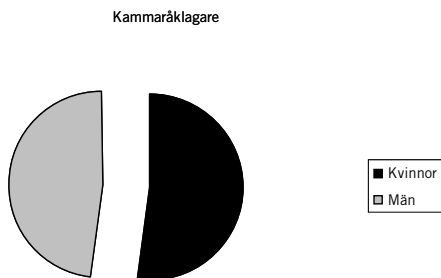
Vid de högre domstolarna råder tämligen jämställda förhållanden, även om det som vanligt är andelen kvinnor (aldrig andelen män) som ligger vid den undre gränsen för statistisk jämställdhet (40 procent). Men på lokal nivå – bland tingsrättsdomarna – som samtidigt är den största enskilda gruppen domare, finns det bara knappt en femtedel kvinnor, men över 80 procent män.

Figur 5.15 Kvinnliga och manliga tingsrättsdomare. Procent

Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män 330/773. Vidare uppgifter finns i tabell B 5.25 i tabellbilagan.

På åklagarsidan är förhållandet snarast det motsatta. Bland kammaråklagarna (dvs. på lokal eller förstainstansnivå) utgör kvinnorna en knapp majoritet, medan de bara innehar en tredjedel av de högre åklagarpositionerna.

Kvinnorna har alltså kommit in på den lägsta, mest lokala nivån i åklagarkarriären men inte i domarkarriären. På högre positioner finns det tvärtom fler kvinnor som är domare än som är åklagare, men andelarna ligger inom ramen för den s.k. statistiska jämställdheten.

Figur 5.16 Kvinnliga och manliga kammaråklagare. Procent

Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män 326/384. För specificerade uppgifter se tabell B 5.26 i tabellbilagan.

Frågan är vad rekryteringsprocessen betyder. Tidigare forskning har ju som nämnts konstaterat att närheten till den politiska logiken och en genomskinlig rekryteringsprocess främjar jämställd-

heten vid rekrytering av chefer.³ Det vore intressant att vidare utreda hur förslags- och utnämningsprocessen ser ut både när det gäller domare och åklagare, och hur utfallet när det gäller könsfördelningen sett ut över tid. Är det en utjämning på gång underifrån?

Både chefsåklagare och kammaråklagare anställs genom beslut av åklagarmyndigheten. Men medan chefsåklagarna företrädesvis är män, är alltså kvinnorna i majoritet bland kammaråklagarna. Överåklagare och vice överåklagare anställs genom beslut av regeringen efter anmälan av riksåklagaren.⁴ De flesta av dem är män. Med andra ord: ju högre tjänst, desto fler män – ett mönster som vi känner igen från många sammanhang. Den logiken borde emellertid motverkas av ambitionen att utnämna fler kvinnor. Varför det inte sker borde undersökas.

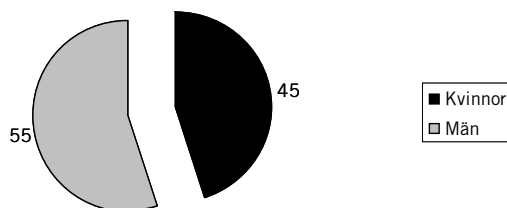
När det gäller domare är det tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet (TFN), som lämnar förslag inför regeringens tillsättning. Här har vi just konstaterat att det finns fler kvinnor på högre än på lägre domartjänster, vilket konventionellt borde tyda på att tillsättningen av de högre tjänsterna är känsligare för den politiska jämställdhetsnormen. Om det är så vet vi inte. Hur denna förslags- och utnämningsprocess faktiskt går till är något som vore intressant att undersöka närmare. I en nyligen gjord undersökning hävdas till exempel att Regeringsrätten, högsta instans när det gäller förvaltningsdomstolarna, har ett stort inflytande över rekryteringen av sina nya kolleger.⁵

Till rättsväsendet hör även specialdomstolarna samt polisväsende och kriminalvård. De är sammansatta på vad som brukar ses som ett statistiskt jämställt sätt.

³ Göransson 2007, t.ex. kapitel 21.

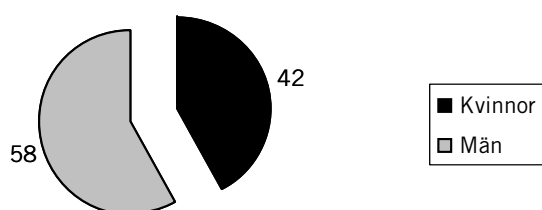
⁴ Enligt § 15 Åklagarförordningen (2004:1265).

⁵ Fast 2007, se även Jungdalen 2007.

Figur 5.17 Specialdomstolar. Procent kvinnor och män

Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: 18/22. För närmare specifikation se tabell B 5.29 i tabellbilagan.

Det gäller även rikspolisstyrelsen och kriminalvårdsstyrelsen, som når upp till normen minst 40 procent av vardera könet. Som vanligt är det dock andelen kvinnor som ligger lägst.

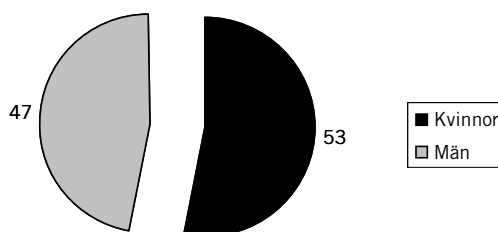
Figur 5.18 Rikspolisstyrelsen och Kriminalvårdsstyrelsen. Procent kvinnor och män

Källa: Hemsidor. För specificerade uppgifter se tabellerna B 5.27 och B 5.28 i tabellbilagan.

5.9 Internationell representation fördelas lika mellan könen

År 1995 gick Sverige med i Europeiska Unionen och är sedan tidigare också engagerat i en rad internationella samarbetsorganisationer. I en del av dessa har vi en permanent delegation. Hur har dessa internationella uppdrag fördelats mellan kvinnor och män?

Figur 5.19 Svensk representation i internationella organisationer. Procent kvinnor och män



Källa: Hemsidor. Omfattar Europarådet, Nordiska rådet, OSSE-delegationen, OECD, Unesco, Sveriges FN-representation och Unicef Sverige. (För Unicef Sverige är både styrelseordförande och generalsekreterare med ovan.) För närmare uppgifter se tabell B 5.10 och B 5.11 i tabellbilagan.

Sammanlagt har kvinnor och män lika många toppchefspositioner i de sju internationella organisationerna ovan. Om vi räknar med övriga chefer och styrelseledamöter visar det sig att kvinnorna är i någon majoritet, dock inom ramen för statistisk jämställdhet. Här råder den politikens representativa logik som gör det viktigt att könen är någorlunda lika representerade.⁶

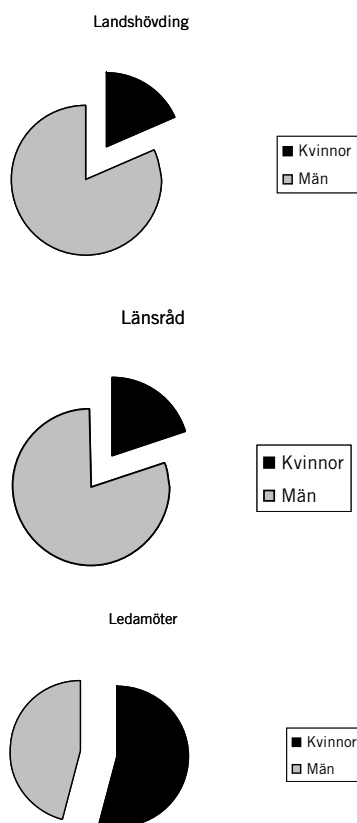
När det gäller svenska domare i internationella domstolar är en fjärdedel av dem kvinnor (se tabell B 5.12 i tabellbilagan).

5.10 Länen leds främst av män

På de högsta exekutiva positionerna på länsnivå – landshövding och länsråd – är tre fjärdedelar män. Bland styrelseledamöterna finns det däremot en svag kvinnodominans.

⁶ Att andra länder inte nödvändigtvis har samma inställning antyds exempelvis av det faktum att den internationella permanenta representationen i Europarådet består av 41 män och fem kvinnor (Finlands plats är vakant).

Figur 5.20 Toppositioner på länsnivå. Procent



Källa: Respektive läns hemsidor, 2007. Styrelsen inkluderar här inte ordföranden, som är respektive landshövding. Som ledningsgrupp fungerar vanligen landshövdingen tillsammans med länsrådet, som är den högste tjänstemannen. Det förekommer ibland större ledningsgrupper, som inkluderar avdelningschefer och sakkunniga. Dessa positioner har emellertid inte tagits med här. Antal kvinnor/män landshövding 4/17, länsråd 5/15, styrelseledamöter 103/86. För fler specificerade uppgifter se tabell B 5.33 i tabellbilagan.

19 procent av landshövdingarna är kvinnor, 81 procent är män. Bland länsråden är det likadant – 20 procent kvinnor och 80 procent män. Bland ledamöterna i styrelserna för länen är dock kvinnorna 54 procent gentemot männens 46.

När det gäller de ledande tjänstemännen i landstingen är en tredjedel av toppcheferna kvinnor, medan mellancheferna oftare är kvinnor; här råder statistisk jämställdhet. Betydligt större andel av de biträdande direktörerna är kvinnor än de ordinarie.

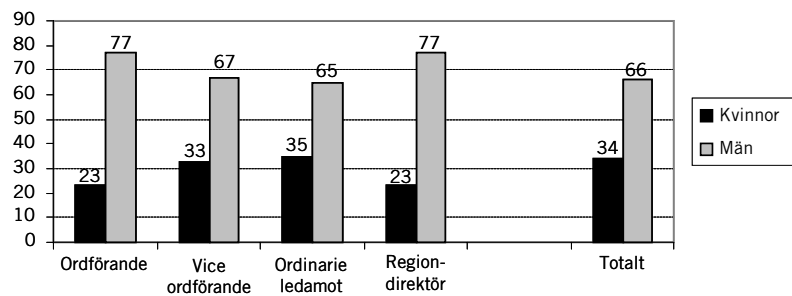
Tabell 5.2 Ledande tjänstemän i landsting. Antal och procent

Position	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel män
Landstingschef/direktör	5	15	25	75
Bitr. landstingsdirektör	6	7	46	54
Avdelningschef, personaldirektör, primärvårds-, tandvårdschef	304	403	43	57
Totalt	315	425	43	57

Källa: Statskalendern 2006.

Kommuner och landsting har numera gått ihop i *regionförbund*, som blivit en allt mer betydelsefull nivå. Här finns en mindre andel kvinnor som styrelseordförande eller regiondirektör – knappt en fjärdedel. Det betyder att dessa viktiga positioner besätts av män till tre fjärdedelar. Något jämnare är fördelningen bland vice ordförande och ledamöter.

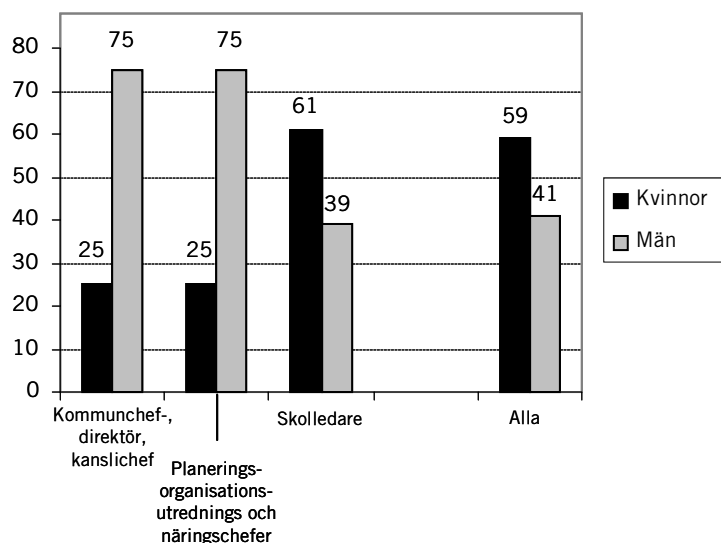
Figur 5.21 Styrelser och ledning för regionala förbund. Procent kvinnor och män



Källa: Hemsidor för respektive förbund samt kompletterande uppgifter direkt från enstaka förbund. För antal och positioner se tabell B 5.34 i tabellbilagan.

5.11 Kommunerna leds ännu oftare av män

Figur 5.22 Ledande tjänstemän i kommunen. Procent



Källa: Statskalendern 2006. För specificerade uppgifter se tabell B 5.35 i tabellbilagan

Sammanfattningsvis kan vi säga att det totalt sett finns en bättre representation av kvinnor på landstingsnivå än det gör på kommun- eller regionnivå, där den ligger på endast cirka en fjärdedel.

Oavsett regional nivå är dock de *exekutiva* toppcheferna – landstingsdirektörer, regiondirektörer och kommunchefer – alltid till tre fjärdedelar män.

5.12 SKLs enkätundersökning: en tredjedel kvinnliga chefer på olika nivåer i kommuner och landsting

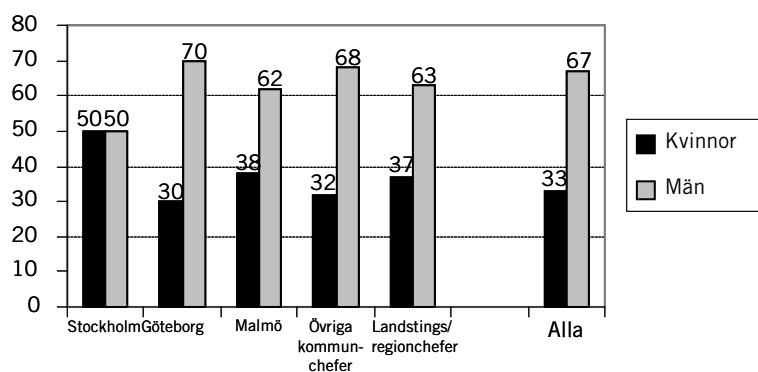
Som jämförelse redovisar vi också nedan resultatet av den enkätundersökning, som gjordes i januari 2007 av Sveriges Kommuner och Landstings egen tidning *Dagens Samhälle*. I undersökningen frågades efter antalet kvinnliga och manliga toppchefer i kommuner, landsting och regioner. Som sådana räknades kommundirektörer, förvaltningschefer, landstingsdirektörer, sjukhusdirektörer, centrumchefer, chefer för länspecialiteter, chefer på central

stabsnivå, bolagschefer och motsvarande. Definitionen av toppchef hade tidigare utarbetats inom Sveriges Kommuner och Landsting inför en enkätundersökning om sökande till chefspositioner, som genomfördes 2000. Hela chefskategorin redovisades dock *sammanslaget* och det finns därför en viss osäkerhet när det gäller gränsdragningen. Det går heller inte att jämföra nivåer eller typer av chefspositioner.

Svarsfrekvensen uppgick till 67 procent, vilket numera måste betraktas som ett gott resultat. Men det innebär att många kommuner inte har deltagit. Resultaten gäller därmed för 195 av de 290 kommunerna. I undersökningen deltog också den ena regionen (Skåne) av de två som finns och 10 av 18 landsting.

Undersökningen visade att det i genomsnitt finns *en tredjedel kvinnor* bland de högre cheferna i kommuner och landsting. Men det finns stora variationer mellan kommuner. Tio av de kommuner som svarade, saknade helt kvinnliga chefer, medan 35 kommuner och tre landsting redovisade 50 procent kvinnliga chefer eller mer. 30 procent av kommunerna (eller 58 av de 195 som svarade) och 30 procent av landstingen (tre av de tio som svarade) låg inom ramen för statistisk jämställdhet (mellan 40 och 60 procent av vardera könet). Någon regional systematik har inte kunnat upptäckas.

Figur 5.23 Kvinnor och män bland anställda toppchefer i kommuner och landsting. Procent



Anm. För Stockholm ingår ej bolagschefer.

Källa: www.dagenssamhalle.se (Enkätundersökning genomförd av SKL 2006–07.)

5.13 Sammanfattning

Mellan en tredjedel och 40 procent är en vanlig andel kvinnliga chefer inom förvaltningen. Men det finns stora skillnader mellan olika grenar av förvaltningen och mellan olika chefsnivåer.

Statsförvaltning

I regeringskansliet är expeditions/rättscheferna företrädesvis män, medan departementsråd och enhetschefer är jämnare fördelade mellan könen. Myndighetscheferna – generaldirektörer m.fl. – är också företrädesvis män. Flest kvinnliga enhetschefer finns i socialdepartementet följt av förvaltningsavdelningen och statsrådsberedningen. Flest manliga enhetschefer finns i försvars-, utrikes-, miljö- respektive finansdepartementen.

Försvarsmakten och utrikesdepartementet är de mest mansdominerade departementen, åtminstone på chefsnivån. Bland ambassadörer och generalkonsuler är vidare mer än två tredjedelar män.

När det gäller de myndigheter som sorterar under de olika departementen, är närmare tre fjärdedelar av styrelseordförandena och generaldirektörerna män.

Även här är det i synnerhet försvarsdepartementets myndigheter som leds av män, men det finns också någon manlig övervikt bland myndighetschefer under närings-, utrikes- och justitiedepartementen. Mer än hälften kvinnliga myndighetschefer finns i stället under social-, miljö/samhällsbyggnads- samt finansdepartementen.

Flera av de myndigheter eller andra organisationer, som är centrala aktörer på det ekonomiska fältet, har en könsblandad eller jämställd sammansättning, så till vida att andelen kvinnliga chefer når minst 40 procent. Det gäller riksbanken, finansinspektionen och AP-fonderna, medan andra har en helt mansdominerad ledning, såsom Riksgäldskontoret, Konjunkturinstitutet och i synnerhet Exportrådet.

Riksrevisionen leds till en tredjedel av kvinnor. Lagrådet består av idel män. JO domineras av män, men bland övriga ombudsmän är tre av fem kvinnor.

Försvarsmakten är som helhet fortfarande gediget mansdominerad. Där finns totalt en femtedel kvinnor, men de flesta är civil-

anställda. Endast fem procent av yrkesofficerarna är kvinnor, men det finns en viss andel högre kvinnliga chefer inom försvaret. Ställföreträdande högsta chefen är för övrigt en kvinnlig civilanställd generaldirektör.

När det gäller rättsväsendet har vi konstaterat att kvinnorna har en svag övervikt bland kammaråklagarna, men endast utgör cirka en tredjedel av de högre åklagarna.

Bland tingsrättsdomarna utgör de tvärtom en liten minoritet – en femtedel – men bland högre domare cirka 40 procent eller något mer.

I specialdomstolarna och i rikspolisstyrelsen och kriminalvårdsstyrelsen råder s.k. statistisk jämställdhet, dvs. som vanligt betyder det att kvinnornas andel når upp till minst 40 procent. Männens andel är i motsvarande grad högre.

I de svenska delegationerna till olika internationella organisationer finns lika många kvinnor som män, även bland de permanenta delegaterna.

Länsförvaltning

På länets toppositioner dominerar männen positionerna som landshövding och som länsråd. Länsrådet leder det dagliga arbetet och är landshövdingens ställföreträdare. Tillsammans utgör dessa två positioner verksledningen. Dessa är till 80 procent besatta med män. Kvinnorna återfinns främst bland styrelsernas ledamöter där de utgör en knapp majoritet. Dessa styrelser utses av regeringen på förslag av landshövdingen.

Männen har två tredjedelar av toppchefsposterna i landstinget (landstingsdirektör eller -chef), medan statistisk jämställdhet råder på något lägre chefspositioner (avdelningschef, tandvårdschef och andra mellanchefer). Som vanligt är det i det senare fallet kvinnorna som nått den lägre 40-procentiga gränsen för jämställdhet, inte männen.

Regional och kommunal förvaltning

I kommunerna har kvinnorna endast en fjärdedel av både toppchefspositioner och mellancheferpositioner. Däremot dominerar de bland skolledarna, där de utgör över 60 procent.

I de regionala förbunden har kvinnorna bara 13 procent av ordförandeposterna och en fjärdedel av direktörspositionerna. 87 procent av ordförandena är alltså män. Däremot har kvinnorna en tredjedel av vice ordförandeposterna.

En undersökning som SKL genomförde i vintras har visat att av alla toppchefer i kommuner och landsting sammantaget är cirka en tredjedel kvinnor och följaktligen är två tredjedelar män. Det gäller även storstäderna Göteborg och Malmö, medan Stockholm har hälften kvinnor, hälften män.⁷ Tio kommuner saknar helt kvinnor bland toppchefer, medan 30 procent av kommuner och landsting har minst 40 procent av vardera könet.

⁷ Där har dock inte bolagschefer räknats med. Vi har i kapitel 3 sett att de kommunala bolagen tenderar ha mansdominerad ledning.

6 Organisationsväsendet

6.1 Civilsamhället som maktbas och ledarutbildning

Civilsamhället – folkrörelserna och föreningslivet i stort – har traditionellt varit en förutsättning för att demokratin ska fungera. En stark och differentierad rörelse för folklig förkovran och makt i olika avseenden växte fram under 1800-talet i form av en flora av olika föreningar, sällskap och organisationer. Vid sekelskiftet gick man samman i riksförbund på den nationella nivån och under 1900-talet växte medlemsantalet och organisationernas inflytande i samhället.

6.1.1 De nordiska folkrörelserna har haft stor betydelse för att skola ledare

Folkrörelserna har erbjudit arenor för diskussion, mobilisering och gemensamt agerande i offentligheten. I de nordiska länderna har de haft en särskilt stor betydelse. Arbetarrörelsen, nykterhetsrörelsen, frikyrkorna, folkbildningsorganisationerna, kvinnorörelsen – har alla utgjort arenor där folk i allmänhet kunde skapa en gemensam världsbild, formulera samhällsproblemen och diskutera tänkbara lösningar. Genom sin långvariga närhet till den politiska makten kunde de också kanalisera folkligt inflytande in i statsapparaten.

I forskningen om makteliterna i Norden har man framhållit att just detta varit en viktig orsak till att det här under 1900-talet funnits två dominerande elitgrupper med olika sociala baser. Det har varit möjligt att utan högre social bakgrund eller högre utbildning utöva inflytande och nå politiska maktpositioner i samhället via folkrörelserna och deras systematiserade inflytande i samhället. Organisationssverige har skolat många blivande makt-havare.

6.1.2 Förlorar civilsamhället i betydelse?

På senare år tycks organisationerna ha förlorat i inflytande: dels genom att de tappat så många medlemmar – ungefär en miljon bara under 1990-talet, främst genom att äldre inte ersatts av yngre – dels genom att deras roll som kanal in i staten har minskat betydligt.¹ I stället har andra former av organisering vuxit fram, såsom tillfälliga aktionsgrupper och lösare nätverk. Över huvud taget tycks informella nätverk ha fått en utökad roll.

Samtidigt har organisationernas verksamhet professionaliserats på minst två sätt. För det första har deras ledning differentierats och specialiserats och större krav har därmed kommit att ställas på dem som innehar de ledande positionerna. Man har ofta anställt både professionella ekonomer och organisationsledare och informationschefer (eller byggt upp hela informations- och pressavdelningar) för att sköta dessa viktiga funktioner. För det andra har det vuxit fram professionella lobbyorganisationer och företag som placerat sig som ett mellanled mellan organisationerna och allmänheten och som säljer sina tjänster. Opinionsbildning har liksom informationsproduktion blivit ett yrke som alltfler ägnar sig åt. Denna utveckling är också en aspekt av mediernas ökade makt. Det är numera till stor del via medierna man kan bilda opinion och skapa ett gott anseende och trovärdighet för sin organisation. I denna strävan använder man i allt större utsträckning metoder som hämtats från företagets traditionella arbete med reklam och marknadsföring. Man skulle kunna tala om en professionalisering, en kommersialisering och en medialisering av opinionsbildningen. Den kan få effekter för framtida ledarrekrytering ur folkrörelserna.

För den generation som i dag innehar maktpositionerna i landet har emellertid arbetet i folkrörelser ofta spelat en viktig roll. Det är också frapperande att de som nu innehar viktiga positioner oftare än befolkningen i allmänhet över huvud taget har varit aktiva i föreningslivet.²

Att delta i föreningsverksamhet ger inte bara kunskaper om olika samhällsfrågor och om hur man organiserar, agerar och kan föra fram sina åsikter och påverka samhället. Det ger också en bredare social kontaktyta och skapar nätverk för framtida behov.

Det är alltså fortfarande maktpåliggande att ha en position i toppen av de stora riksomfattande organisationerna, även om deras

¹ Rothstein 1992, Göransson 2000.

² Djerf-Pierre 2007.

makt har ändrat karaktär. Det är fråga om synliga positioner, som ger utrymme i den mediala offentligheten. I det här kapitlet har vi kartlagt ledarna både för intresseorganisationer och för ideella organisationer. Här finns också både organisationer som främst arbetar med opinionsbildning och intressebevakning å medlemmarnas vägnar och sådana som bygger på medlemmarnas egen aktivitet, t.ex. inom idrott.

6.2 Arbetsmarknadens organisationer

Arbetsmarknadens parter har traditionellt spelat en central roll i Sverige. Men på 1990-talet lämnade Arbetsgivareföreningen (SAF) de centrala avtalsförhandlingarna och dessa decentraliserades. I stället gick SAF ihop med Industriförbundet och bildade vid millennieskiftet en ny gemensam lobbyorganisation, Svenskt Näringsliv. Opinionsbildning och lobbying har blivit viktiga även för de fackliga organisationerna. Organisationerna finns alltså i princip kvar men deras roll har förändrats.

Den svenska industrin har historiskt sett varit mansdominerad, särskilt sedan 1870-talet. De viktiga exportindustrierna såsom metallindustri, verkstadsindustri, trä- och pappersindustri har präglats av mansdominerade yrken. Under större delen av 1900-talet var Metallarbetarförbundet det till medlemsantalet största och politiskt mest dominerande fackförbundet. Mycket har skrivits om den traditionella mansdominansen i arbetarrörelsen och de effekter den haft för dess politik, såsom inställningen till kvinnors förvärvsarbete och till familjepolitiska frågor.³ I slutet av 1900-talet gick emellertid det kvinnodominerade Kommunalarbetarförbundet om Metallarbetarförbundet i storlek. Med den traditionellt höga organisationsgrad som finns i Sverige, kan detta ses som ett utslag av att tjänsteyrkena breddade ut sig på de traditionella industriyrkenas bekostnad. Det framgår också av TCOs och i synnerhet Sacos långsiktiga utveckling.

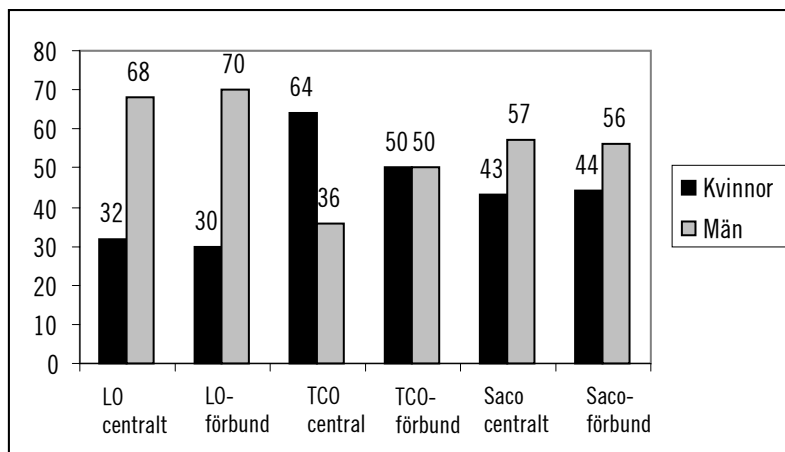
Vem är det då som leder dessa stora organisationer? Vi ska nedan kartlägga ledarna i olika typer av organisationer.

³ Se t.ex. Carlsson Wetterberg 1986, Frangeur 1998, Hirdman 2001, Humlesjö 1999, Karlsson 1996.

6.2.1 Fackföreningsrörelsen

Vi undersöker nedan könsfördelningen på nuvarande makt-positioner hos de organisationer som företräder arbetsmarknadens parter. Vi börjar med *Landsorganisationen (LO)*, som har 32 procent kvinnor och 68 procent män i den centrala ledningen. De fördelar sig emellertid ojämnt över nivåer inom ledningen.

Figur 6.1 Kvinnor och män på ledande fackliga positioner. Procent

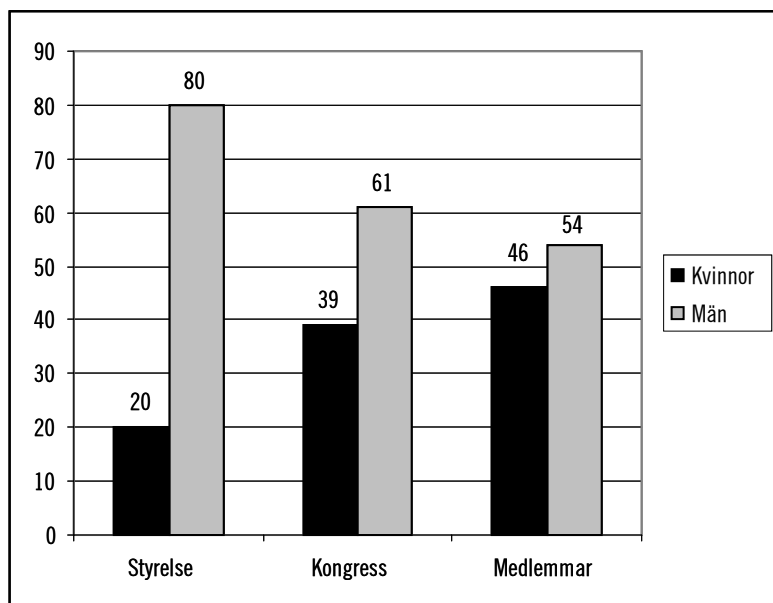


Källa: Hemsidor. För antal se tabellerna B 6.1, B 6.2, B 6.3, B 6.4, B 6.6 och B 6.7 i tabellbilagan.

En jämförande översikt över de tre stora fackförbunden visar att LO är kraftigt mansdominerat såväl centralt som genomsnittligt i de enskilda medlemsförbunden, medan TCO är kvinnodominerat på central nivå och genomsnittligt jämställt i de enskilda förbunden. Saco är mansdominerat på båda nivåerna, men inte lika kraftigt som LO. Sacos snedfördelning håller sig trots allt inom den s.k. statistiska jämställdheten (40–60 procent), men det gör inte LOs. Det finns med andra ord bättre kvinnorepresentation i ledningen för tjänstemannaorganisationerna än för arbetarrörelsen.

LO har dock en kvinnlig ordförande och av enhetscheferna centralt är hälften kvinnor. Bland styrelsens övriga ledamöter dominerar fortfarande män, som företräder de stora fackförbunden. Den centrala ledningen består därmed av 32 procent kvinnor och 68 procent män.

Figur 6.2 LOs medlemmar, kongress och ledning 2007. Procent



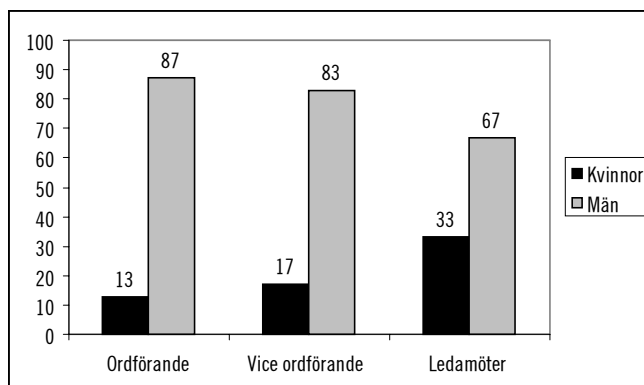
Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: styrelse 3/12, kongress 118/182, medlemmar 839 115/992 270. För specificerade uppgifter se tabell B 6.1 i tabellbilagan.

Medan LO-medlemmarna till 46 procent – eller nästan hälften – består av kvinnor, fanns det 39 procent kvinnor bland dem, som skickades till den senaste kongressen, och det är bara en femtedel som ingår i den centrala ledningen.

Könsfördelningen i *de enskilda medlemsförbunden* kan dock skilja sig mycket åt; vi har ju en starkt könsuppdelad arbetsmarknad. Men förbundsledningarna är ändå oftast mansdominerade.

LO omfattar i dag 15 fackförbund med sammanlagt något över 1,8 miljoner medlemmar. Nästan alla har manliga ordförande och vice ordförande. De två förbund som har kvinnliga ordförande är Hotell- och restauranganställdas förbund och Kommunalarbetareförbundet. Kvinnlig vice ordförande finns i Handelsanställdas, Hotell- och restauranganställdas och Livsmedelsarbetarnas förbund. Bland övriga ledamöter i förbundens styrelser finns sammanlagt en tredjedel kvinnor. Det finns sammanlagt två vd eller förbundsdirektörer, båda män.

Figur 6.3 Valda styrelser i de enskilda LO-förbunden 2007. Procent

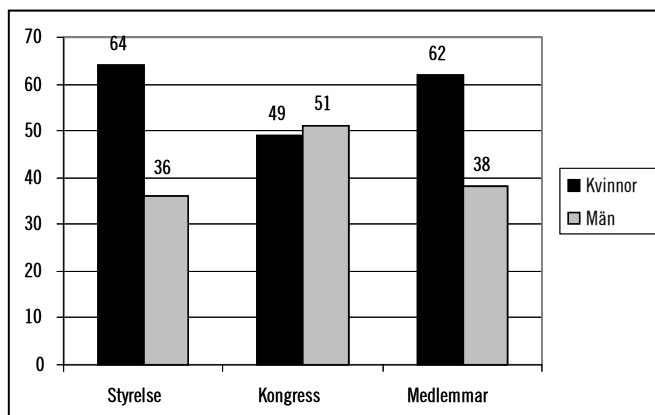


Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: ordförande 2/13, vice ordförande 3/15, ledamöter 49/99. För uppgifter för enskilda förbund, se tabell B 6.2 i tabellbilagan.

Vi ser av figur 6.3 att en tredjedel av styrelseledamöterna är kvinnor, medan ordförandena och vice ordförandena nästan enbart är män.

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) har 17 medlemsförbund med sammanlagt 1,3 miljoner medlemmar. Ordförande är en man och vice ordförande en kvinna, en vanlig uppdelning i många organisationer. Bland övriga styrelseledamöter centralt är majoriteten kvinnor.

Figur 6.4 TCOs medlemmar, kongress och ledning 2007. Procent

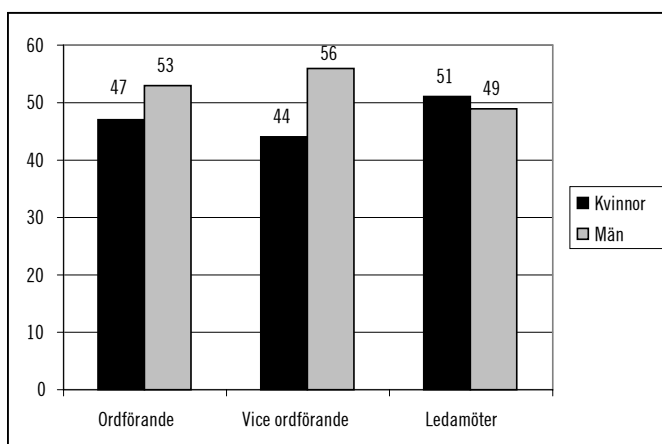


Källa: Hemsidor och direktinformation från TCO. Antal kvinnor/män: styrelse 7/4, kongress 50/52, yrkesaktiva medlemmar 639 000/386 990. Se vidare tabell B 6.3 i tabellbilagan.

I TCO är styrelsen liksom medlemskåren kvinnodominerad, medan kongressen består av lika delar kvinnor och män.

Av de enskilda medlemsförbundens egna ordförande och vice ordförande är drygt hälften män, medan övriga ledamöter har en jämn könsfördelning. Åtta medlemsförbund har en kvinnlig ordförande jämfört med nio som har manliga. Kvinnlig ordförande har Fackförbundet ST, Farmaciförbundet, Finansförbundet, Journalistförbundet, Lärarförbundet, Sif, SKTF och Vårdförbundet.

Figur 6.5 Valda styrelser i de enskilda TCO-förbunden. Procent



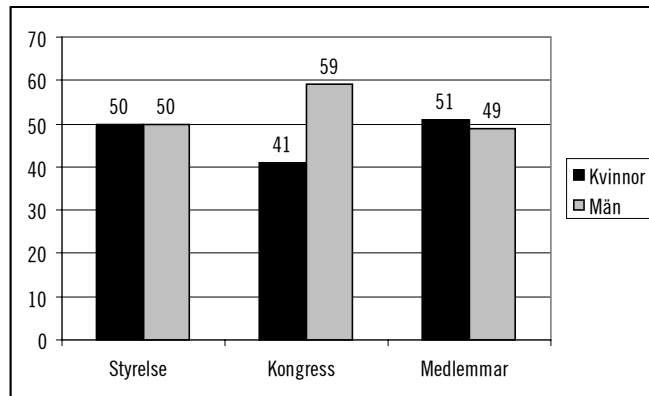
Källa: Hemsidor och direktinformation från TCO. Antal kvinnor/män: ordförande 8/9, vice ordförande 12/15, ledamöter 74/70. För uppgifter om enskilda förbund, se tabell B 6.4 i tabellbilagan.

I de enskilda TCO-förbunden är förtroendeuppdragen relativt lika fördelade mellan kvinnor och män. Den mest mansdominerade positionen är den som vice ordförande, medan posterna som ledamöter är jämnast fördelade mellan könen.

I styrelsen för Privattjänstemannakartellen är ordföranden och en ledamot män, medan de båda vice ordförandena och övriga två ledamöter är kvinnor (tabell B 6.5 i tabellbilagan).

Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco) består av 24 självständiga fackförbund med sammanlagt drygt 586 000 medlemmar. Centralt finns en kvinnlig ordförande och två manliga vice ordförande. Bland övriga ledamöter finns fyra kvinnor och tre män, medan de centrala chefspositionerna domineras av män.

Figur 6.6 Sacos medlemmar, kongress och styrelse 2007. Procent

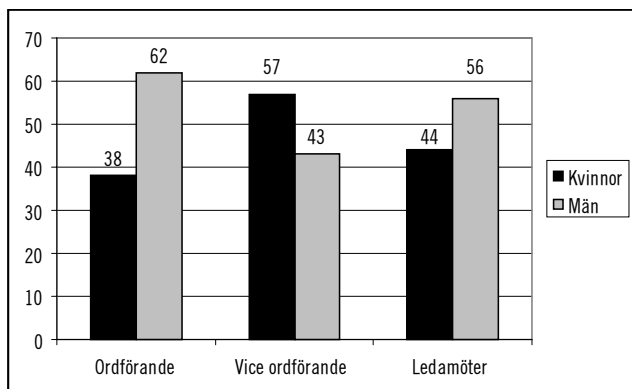


Källa: Hemsidor och direktinformation från Saco. Antal kvinnor/män: styrelse 5/5, kongress 41/60, yrkesverksamma medlemmar 217 784/211 660. Se vidare tabell B 6.6 i tabellbilagan.

I Sacos styrelse liksom bland medlemmarna finns lika många kvinnor som män. Men i den högsta beslutande församlingen – kongressen – dominerar männen, även om det är inom den s.k. jämställdhetsnormen (40–60 procent). Av fyra stabschefer är tre män och en kvinna.

Bland *de enskilda Saco-förbunden* har nästan två tredjedelar en manlig ordförande. Det finns fler kvinnliga vice ordförande än manliga, och bland de meniga ledamöterna är männen fler. Det finns för övrigt en vd eller förbundsdirektör som är kvinna (i Jusek).

Figur 6.7 Valda styrelser i de enskilda Saco-förbunden. Procent



Källa: Hemsidor och direktinformation från Saco och enskilda förbund. Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: ordförande 9/15, vice ordförande 21/16, ledamöter 86/111. För uppgifter om de enskilda Saco-förbunden, se tabell B 6.7 i tabellbilagan.

Sammanfattningsvis är det alltså LO-förbunden som har den största mansdominansen, både centralt och på förbunds nivå trots att deras främsta företrädare LO-ordföranden är en kvinna. I synnerhet gäller det de enskilda förbundens ordförande. Även i Saco – som också har en kvinnlig ordförande centralt – finns en tydlig mansdominans bland förbundsordförandena, medan TCO har den jämnaste könsfördelningen på denna nivå.

Organisationen *Ledarna* tillhör enligt egen uppgift varken arbetstagsidan eller arbetsgivarsidan. Den kallar sig Sveriges chefsorganisation och kan sägas ha en mellanposition. Ledarna består av 23 föreningar, som organiserar chefer och arbetsledare i privat och offentlig verksamhet. Ordföranden är en kvinna, och de två vice ordförandena är män. Det finns endast en kvinna bland de åtta styrelseledamöterna (se tabell B 6.8 i tabellbilagan).

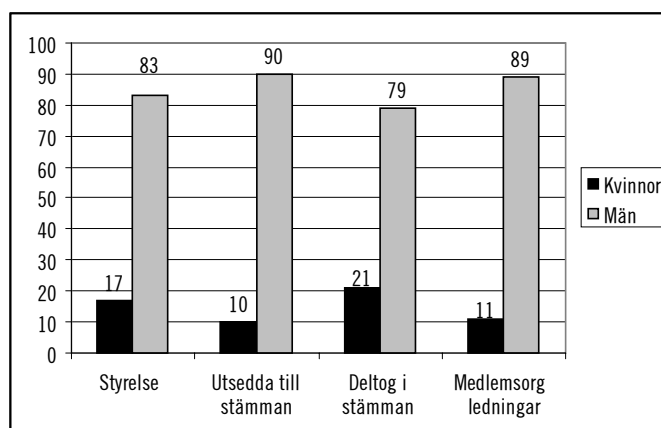
6.2.2 Arbetsgivarorganisationer

Hur ser det då ut på arbetsgivarsidan? Organisationen *Svenskt Näringsliv* företräder drygt 54 000 små, medelstora och stora företag. De är organiserade i 50 bransch- och arbetsgivarförbund, vilka i sin tur utgör föreningen Svenskt Näringslivs medlemmar.

Svenskt Näringsliv har en kvinnlig styrelseordförande men är för övrigt starkt mansdominerad på central ledningsnivå. Av styrelseledamöterna är 17 procent kvinnor. Det avspeglar det faktum att det är nästan enbart män, som företräder de olika medlemsförbunden/branschorganisationerna. Bland regioncheferna är dock lika många kvinnor som män.

Högsta beslutande organ är stämman. Figur 6.7 visar könsfördelningen i den gemensamma styrelsen, bland deltagarna i stämman samt i ledningarna för de olika medlemsorganisationerna.

Figur 6.8 Svenskt Näringsliv: Styrelse, stämma och ledningar i medlemsorganisationerna 2007. Procent



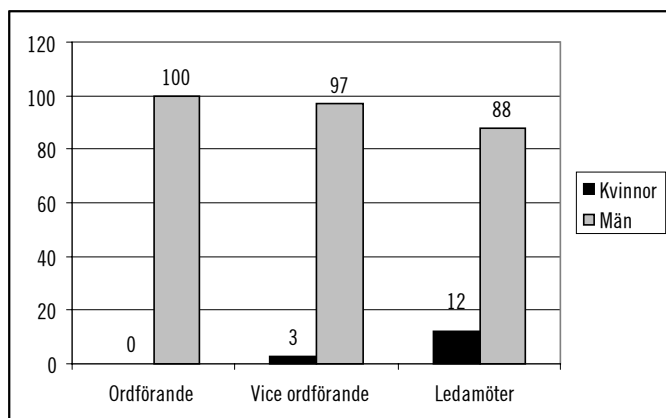
Källa: Hemsidor och direktinformation från Svenskt Näringsliv. Antal kvinnor/män: styrelse 13/64, stämмоombud 36/308, medlemsorganisationernas ledningar 74/583. Att färre deltar i stämman än som utsetts gäller även andra organisationer, för vilka dock motsvarande uppgifter saknas i detta kapitel. De närvarande ombuden representerar och röstar i detta fall för samtliga utsedda delegater. För vidare uppgifter se tabellerna B 6.9 – B 6.12 i tabellbilagan.

Kvinnornas andel bland de utsedda stämмоombuden motsvarar deras andel i ledningarna för de olika medlemsorganisationerna. De deltog dock i större utsträckning än männen personligen i stämman.

Svenskt Näringslivs 50 medlemsorganisationer är också överväldigande mansdominerade. I ledningen finns knappt någon kvinna över huvud taget. Samtliga ordförande och alla vice ordförande utom en är män. Bland styrelsernas ledamöter finns det

drygt tio procent kvinnor. Däremot är en fjärdedel av de totalt 48 anställda vd/förbundsdirektörerna kvinnor.

Figur 6.9 Valda styrelser i Svenskt näringslivs medlemsorganisationer. Procent

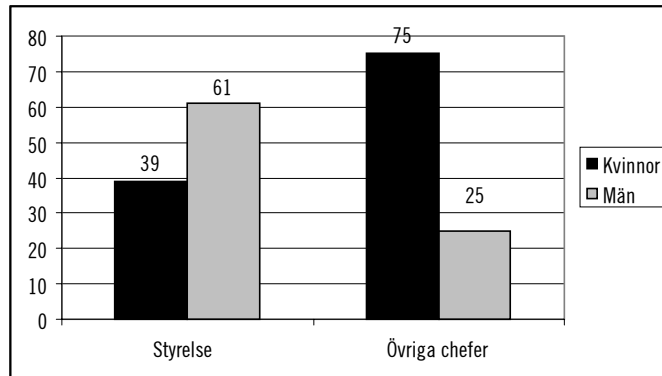


Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: ordförande 0/49, vice ordförande 1/36, ledamöter 62/461. För uppgifter om de enskilda medlemsorganisationerna, se tabell B 6.14 i tabellbilagan.

I den s.k. SME-kommittén, som verkar för stöd till små och medelstora företag, finns en dryg tredjedel kvinnor (se tabell B 6.11). Det tyder på att kvinnor oftare arbetar i mindre företag.

Det är något som verkar bekräftas när vi vänder oss till *Företagarnas Riksorganisation*, som organiserar små företag. Här finns betydligt fler av näringslivets kvinnor. Både vd och vice vd är kvinnor. I styrelsen finns nästan 40 procent kvinnor, och de dominerar bland övriga chefer. Det är emellertid fråga om ytterst få individer.

Figur 6.10 Styrelse och chefer i Företagarnas Riksorganisation. Procent



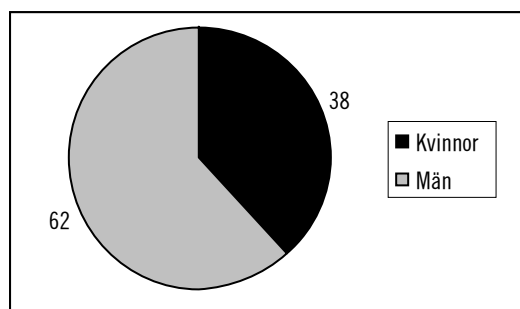
Källa: Hemsidor. Det är fråga om ytterligt små tal: Antal kvinnor/män: styrelse inkl suppleanter 7/11, övriga chefer 6/2. För specificerade uppgifter, se tabell B 6.12 i tabellbilagan.

Även *kooperationens arbetsgivarorganisation (KFO)* leds nästan helt av män. En kvinnlig menig styrelseledamot finns, men ordförande, vice ordförande, nio ledamöter samt vd är alla män (se tabell B 6.13 i tabellbilagan).

6.2.3 Offentliga arbetsgivarorganisationer

Arbetsgivarverket (före 1979 Statens Avtalsverk) är statens förhandlingsorganisation och har 271 medlemmar (2006). En dryg tredjedel av styrelsen är kvinnor, och alltså närmare två tredjedelar män.

Figur 6.11 Arbetsgivarverkets styrelse och ledning. Procent kvinnor och män



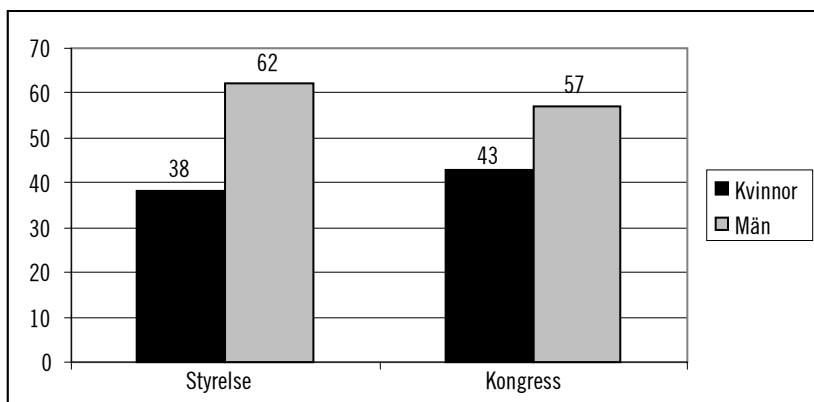
Källa: Hemsida. Antal kvinnor/män: 6/10. För specificerade uppgifter om positioner, se tabell B 6.17 i tabellbilagan.

Svenska Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet har nyligen gått samman i *Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)*.

Landstingsförbundets tidigare styrelse hade något fler kvinnor än män, medan Kommunförbundets styrelse hade något fler män (tabell B 6.14 i tabellbilagan).

Efter slutförandet av samgåendet i ett gemensamt förbund i mars 2007 har man nu en gemensam styrelse och kongress, som båda har fler män än kvinnor. Vd är man.

Figur 6.12 Sveriges Kommuner och Landsting (SKL): styrelse och kongress. Procent



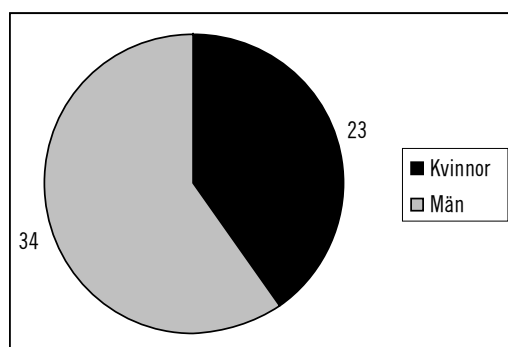
Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: ordinarie styrelseledamöter 8/14, kongressombud 196/255. För specificerade uppgifter för enskilda län och partier, se tabellerna B 6.16 och B 6.17 i tabellbilagan.

I styrelsen finns 38 procent kvinnor bland de ordinarie ledamöterna. Om vi tar med ersättarna också – 12 kvinnor och nio män – ökar kvinnornas andel till 47 procent. Det är alltså där som kvinnorna flest; männen är i större utsträckning ordinarie ledamöter.

Arbetsgivaralliansen beskrivs som den ideella sektorns arbetsgivarorganisation. Den omfattar representanter från ideella och idéburna organisationer, idrott (med ett hockeyutskott), trosamfund och ekumeniska organisationer, upplevelse och kultur, utbildning och folkbildning samt vård och omsorg.

I den centrala styrelsen och branschkommittéerna fördelar sig kvinnor och män sammanlagt som följer.

Figur 6.13 Arbetsgivaralliansens styrelse och branschkommittéer. Procent kvinnor och män



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: 23/34. För specificerade uppgifter se tabell B 6.22 och B 6.23 i tabellbilagan.

I Arbetsgivaralliansens styrelse finns dubbelt så många män som kvinnor på ledande poster, dvs. en tredjedel kvinnor (tre kvinnor och sex män). I branschkommittéerna finns också fler män än kvinnor, men fördelningen är lite jämnare – 42 procent kvinnor och 58 procent män.

Till arbetsgivarorganisationerna kan man också räkna *Svenska kyrkans Församlingsförbund*, som är en arbetsgivar- och serviceorganisation. Styrelsen är vald på fyra år från och med 2007. Uppgifter om styrelse och fullmäktige saknas dock på hemsidorna. Det finns 13 stiftsförbund och dessutom Göteborgs kyrkliga samfällighet. Uppgifter om deras ledning finns inte på nätet.

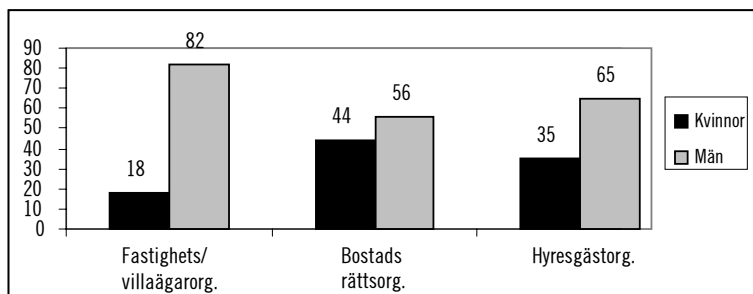
6.3 Andra intresseorganisationer

6.3.1 Boendeorganisationer

En rad organisationer samlar personer med gemensamma intressen i fråga om boendet. Dessa intressen är dock olika; somliga förbund organiserar fastighetsägare, andra hyresgäster. HSB organiserar liksom Riksbyggen bostadsrättsinnehavare med en ursprungligen kooperativ ambition, men äger i dag också fastigheter, där man fungerar som hyresvärd.

I boendeorganisationerna finns totalt sett nästan dubbelt så många män som kvinnor på ledande positioner. De mest jämställda ledningarna finns i bostadsrättsorganisationerna. De mest mansdominerade boendeorganisationerna är fastighets- och villaägarförbunden.

Figur 6.14 Styrelser och ledning i boendeorganisationer. Procent kvinnor och män

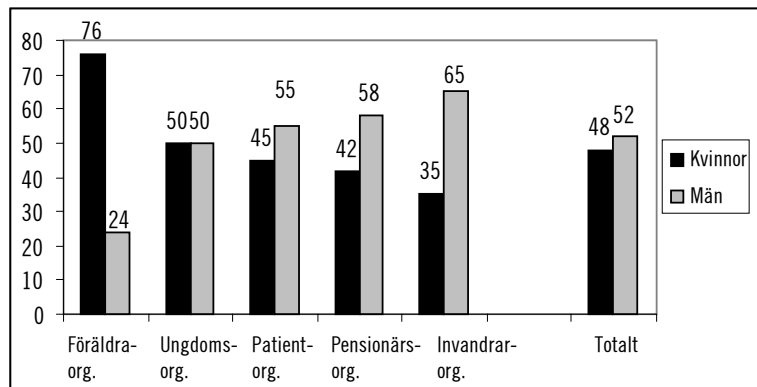


Källa: Hemsidor. Omfattar Villaägarnas Riksförbund, Fastighetsägarnas förbund, Sveriges Bostadsrättsföreningars Centralförbund (SBC), HSB Riksförbund, Riksbyggen och Hyresgästföreningen. Totalt antal kvinnor/män: 43/78. För uppgifter om enskilda organisationer, se tabell B 6.14 i tabellbilagan.

6.3.2 Identitetsorganisationer

Organisationer som samlar personer kring deras intresse i en viss egenskap såsom föräldrar, patienter, pensionärer – brukar kallas identitetsorganisationer (Micheletti 1994).

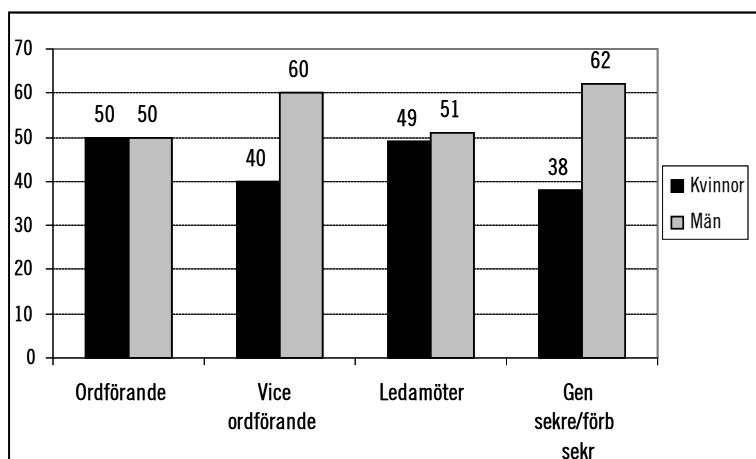
Figur 6.15 Identitetsorganisationers styrelser och ledning. Procent kvinnor och män



Källa: Hemsidor och Statskalendern 2006. Totalt antal kvinnor/män: 177/194. För uppgifter om enskilda organisationer, se tabell B 6.20 i tabellbilagan.

Totalt sett är ungefär lika många kvinnor som män engagerade i ledningen för dessa organisationer. Det finns emellertid stora variationer mellan enskilda organisationer. Föräldraorganisationerna domineras starkt av kvinnor, medan pensionärsorganisationer och invandrarorganisationer har en övervikt av män. Patient- och handikapporganisationerna styrs också av en majoritet män. Ungdomsorganisationerna har de mest jämställda ledningarna.

Figur 6.16 Kvinnor och män på ledande positioner i identitetsorganisationer. Procent



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: ordförande 16/16, vice ordförande 17/26, ledamöter 134/138, generalsekreterare el motsv 6/10. För uppgifter om enskilda organisationer, se tabell B 6.20 i tabellbilagan.

Ordförandeposterna är i denna översikt liksom ledamotsposterna totalt sett jämnt fördelade. Däremot finns det t.ex. fler kvinnliga ordförande i patient- och pensionärsorganisationerna samt två kvinnor av tre ordförande i föräldraorganisationer, medan männen har samtliga ordförandeposter i invandrarorganisationerna. Männen dominerar som vice ordförande. Den exekutiva positionen (generalsekreterare/vd) är också oftast en man.

6.4 Interaktionsrörelser

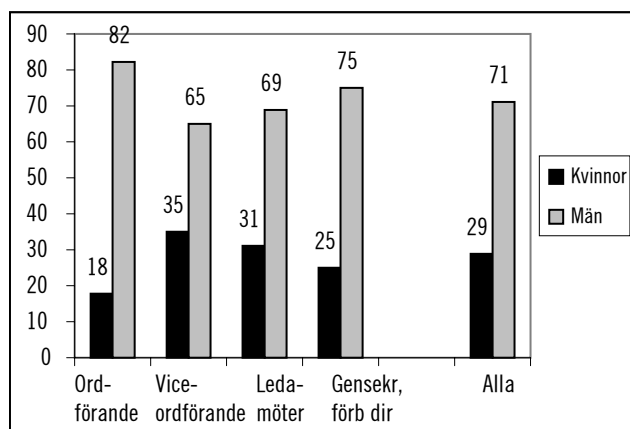
Som interaktionsorganisationer räknas sådana som innebär att medlemmarna utövar någon typ av verksamhet tillsammans, såsom en hobby, kulturaktivitet, folkbildning eller idrott.⁴

⁴ Micheletti 1994.

6.4.1 Idrottsrörelsen

Idrottsrörelsen är den största folkrörelsen i Sverige i dag. Den organiserar hundratusentals personer i olika aktiviteter och har stor betydelse, inte minst för barn och ungdomar. Här skolas många människor i fysisk träning, ledarskap och samarbete i lagidrott. De enskilda förbunden är kraftigt mansdominerade. Men det finns skillnader mellan dem.

Figur 6.17 Kvinnor och män på ledande positioner i enskilda idrottsförbund. Procent



Källa: Hemsidor. Totalt antal kvinnor/män: 56/140. För uppgifter om enskilda förbund, se tabell B 6.15 i tabellbilagan.

Ordförandeposterna och de exekutiva positionerna är kraftigt mansdominerade. Kvinnor finns främst som vice ordförande och som ledamöter. När det gäller idrottsrörelsens ledning som helhet kommer man inte upp i den andel (40–60 procent) som betraktas som könsbalanserad. De sammanlagt tre kvinnliga ordförandena finns i Friskis & Svettis, Svenska Gymnastikförbundet och Svenska Sportskytteförbundet.

I det övergripande Riksidrottsförbundet finns emellertid fler kvinnor (se tabell B 6.15 i tabellbilagan). Ordföranden och den ena vice ordföranden är kvinnor liksom hälften av ledamöterna och en av fyra hedersledamöter. Generalsekreteraren är en man.

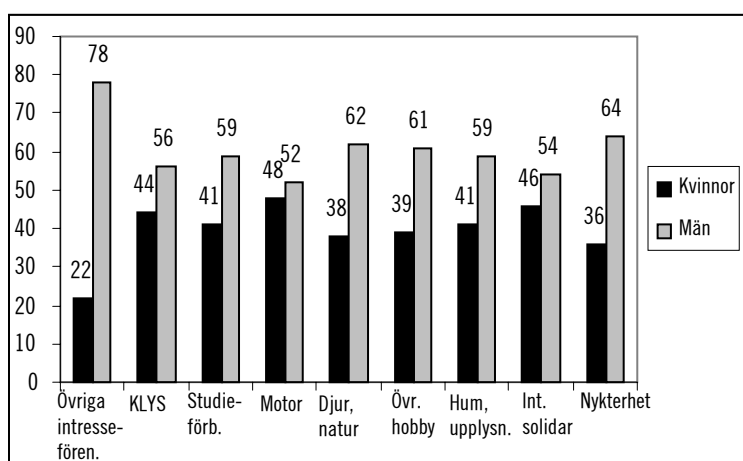
6.4.2 Miljörörelsen

Fyra organisationer har räknats till miljörörelsen: Greenpeace, Svenska Naturskyddsföreningen, WWF-Världsnaturfonden samt Miljöförbundet Jordens vänner. Totalt utgörs deras styrelser och ledningar av 45 procent kvinnor och 55 procent män. Tre av de fyra leds av en manlig ordförande; Greenpeace har en kvinnlig ordförande. Övriga styrelseuppdrag är jämnt fördelade mellan könen, men samtliga generalsekreterare är män.

6.4.3 Övriga intresse- och ideella organisationer

Figur 6.15 ger en samlad överblick över en rad typer av organisationer, intresseorganisationer såväl som ideella föreningar. Vi kan konstatera att de flesta organisationer domineras av manliga ledare. Ett undantag är motororganisationer som har ungefär lika många kvinnor som män i ledningen. I den mest mansdominerade gruppen med rubriken Övriga intresseföreningar finns bl.a. Skattebetalarnas Förening, Aktiespararna, LRF och Sveriges Reservofficerare (se tabell B 6. 35 i tabellbilagan för en specifikation av samtliga organisationer).

Figur 6.18 Övriga intresse- och ideella organisationer. Procent



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: övr intressefören 22/76, KLYS-org 77/98, studieförb 36/51, motororg 12/23, djur och natur 36/60, övr hobbyorg 1/11, humanitära och upplysn org 55/80, solidaritetsorg 30/35. För specificerade uppgifter om olika positioner i enskilda organisationer, se tabellerna B 6. 35–B 6.43 i tabellbilagan.

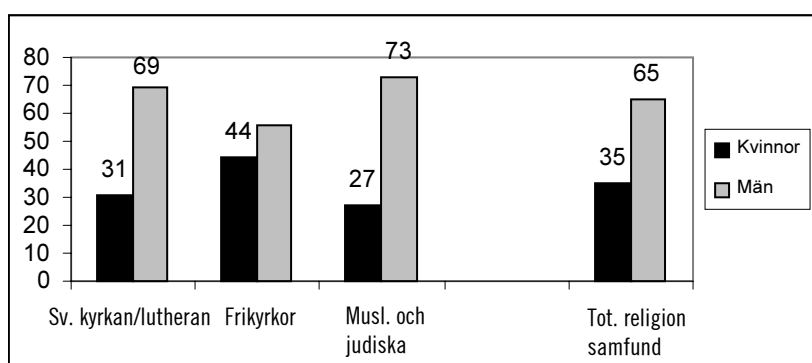
6.4.4 Kyrkor och religiösa samfund

Kyrkor och trossamfund har en tradition av programmatisk mansdominans. Andlig auktoritet och kyrkligt ledarskap har genom historien varit ett artikulerat manligt monopol. Detta enkönade monopol har fått särskilt genomslag genom att det knutits till tros läran. När det gäller Svenska kyrkan har emellertid den politiska ambitionen till allsidig representativitet konkurrerat allt mer framgångsrikt med det kyrkliga fältets traditionella tolkning i detta avseende. Redan på 1920-talet fördes en livlig diskussion om kvinnliga präster.⁵

Svenska kyrkan skildes från staten år 2000 och räknas här in bland organisationerna i likhet med andra trossamfund och kyrkor. En tredjedel av Svenska kyrkans präster är numera kvinnor. Två tredjedelar av dem som finns i prästutbildningen är likaså kvinnor. Ordföranden i kyrkomötet är en kvinna, Catharina Månsson (c).

Vi ska här undersöka könsfördelningen på olika ledande positioner i Svenska kyrkan och i andra viktiga kyrkor, trossamfund och religiösa organisationer.

Figur 6.19 Ledande positioner i kyrkor och religiösa samfund. Procent



Källa: Hemsidor samt direktinformation från enskilda samfund. Antal kvinnor/män: Svenska kyrkan/lutheraner 31/68, frikyrkor 51/64, muslimska och judiska samfund 4/11, totalt religiösa samfund 89/164. För uppgifter om olika positioner i enskilda samfund, se tabell B 6.30 i tabellbilagan.

Än i dag är ledarskapet tämligen enkönat i de flesta religiösa samfund. Totalt sett har kvinnor en dryg tredjedel av de ledande positionerna. Frikyrkorna har den mest jämställda fördelningen,

⁵ Lagerlöf Nilsson (kommande); Jonsson & Lagerlöf Nilsson 2007.

medan övriga samfund inte når upp till en tredjedel kvinnor i ledningen. Om vi närmare studerar de olika ledaruppdragen, kan man vidare konstatera att det är männen som har det andliga ledarskapet i samfunden, medan de kvinnliga ledarna har andra uppgifter (se tabell B 6.30 i tabellbilagan). Ej medtagna i figuren är biskopen i Romersk-katolska kyrkan, biskopen i Grekisk-ortodoxa kyrkan och de två biskoparna i Syrisk-ortodoxa kyrkan, som alla är män. Bland ledarna här finns också ordföranden i Sveriges unga katoliker, som är en kvinna.

En jämförelse över tid mellan 2001 och 2007 visar att andelen kvinnor totalt sett sjunkit något på ledande poster i Svenska kyrkan.⁶ År 2001 fanns fem kvinnor och sju män bland ordförandena för centrala organ, medan motsvarande positioner 2007 innehades av tre kvinnor och åtta män. Antalet kvinnliga biskopar är detsamma i dag som 2001, medan antalet kvinnliga domprostar ökat från en till tre.

6.5 Sammanfattning

Civilsamhällets organisationer har enligt många forskare fått minskat inflytande på senare år. Arbetet inom dem har dock traditionellt haft betydelse som inskolning av ledare från breda skikt i samhället till olika ledaruppdrag. Det är också en erfarenhet som många av våra nuvarande makthavare har bakom sig. Det är fortfarande i de nordiska länderna möjligt att nå toppositioner i samhället med främst en politisk skolning och organisationserfarenhet.

De viktigaste organisationerna torde vara arbetsmarknadens parter. Dessa präglas fortfarande av könsuppdelningen på arbetsmarknaden och av den historiska dominansen inom svensk industri av mansdominerade branscher såsom verkstads-, stål-, trä- och pappersindustri. Det syns också på de ledande positionerna. Tjänsteyrkenas snabba expansion har dock lett till en starkt ökad andel kvinnliga medlemmar i fackförbunden. Samtidigt finns det också en ambition till jämställdhet, som dock manifesteras främst på de mest synliga – men samtidigt naturligtvis mycket viktiga – toppositionerna.

⁶ Jonsson & Lagerlöf Nilsson 2007.

De enskilda medlemsförbunden inom LO och Svenskt Näringsliv styrs främst av män (87 respektive 100 procent av ordförandena är män). På central nivå finns dock en minoritet kvinnor, och de viktiga ordförandeposterna i båda centralorganisationerna innehas numera av kvinnor.

Tjänstemännens och akademikernas organisationer har ett mer könsbalanserat ledarskap. I TCO-förbundens styrelse är hälften kvinnor och i Saco 44 procent. Centralt har TCO en majoritet kvinnor, medan Saco har 43 procent inklusive en kvinnlig ordförande. Svenskt Näringslivs styrelse har 17 procent kvinnor, medan småföretagarnas Företagarna har 39 procent samt en kvinnlig vd.

I ledningarna för de offentliga arbetsgivarnas organisationer – Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) - är 38 procent kvinnor, och i de ideella organisationernas Arbetsgivaralliansen utgör kvinnorna en tredjedel i styrelsen.

Historiska förhållanden är emellertid ingen bra förklaring till den nutida snedfördelningen på ledande fackliga positioner. LO har numera 46 procent kvinnliga medlemmar, TCO 62 och Saco 51 procent. I LO innebär det att både central styrelse och kongress har alltför få kvinnliga representanter i förhållande till deras andel bland medlemmarna, som är 46 procent. Inom TCO och Saco är kvinnorepresentationen i styrelsen proportionerlig, men även där är kvinnors representation vid kongressen alltför låg i förhållande till andelen kvinnliga medlemmar.

I boendeorganisationerna är könen ungefär lika väl representerade i bostadsrättsorganisationer, men fastighetsägar- och villaägarförbunden är nästan helt manligt styrda. I hyresgäströrelsen finns en dryg tredjedel kvinnor i styrelsen.

I de så kallade identitetsorganisationerna är kvinnor och män lika många på ledande poster. Men särskiljer vi enskilda organisationer framgår att kvinnorna främst finns i patient- och pensionärsorganisationer, medan männen dominerar i invandrarorganisationer. Ungdomsorganisationerna som helhet har en jämn könsfördelning.

Idrottsrörelsen har på riksplanet en könsbalanserad ledning med bl.a. en kvinnlig ordförande. Men de enskilda idrottsförbunden är kraftigt mansdominerade i styrelser och ledning, där det i genomsnitt finns 29 procent kvinnor.

I de religiösa samfunden slutligen finns det sammanlagt 35 procent kvinnor i ledande positioner. Mest jämställda är frikyrkorna

med 44 procent, medan de muslimska och judiska samfundet har lägst andel kvinnor bland ledarna (27 procent). Svenska kyrkan har en knapp tredjedel kvinnliga ledare.

7 Massmedier

7.1 Medierna har blivit fler och deras inflytande ökar

En nyligen genomförd undersökning har visat att makteliterna på alla samhällets fält tillmäter massmedierna störst inflytande i samhället i dag. De anses till och med ha större makt än medborgarna och deras representanter i riksdag och regering. Man anser samtidigt att denna mediernas makt är alltför stor.¹ Nu ligger det kanske i sakens natur att makthavarnas bedömning färgas av att just de torde granskas särskilt noga och ofta av medierna. Men till och med medieeliten själv kan tänka sig att minska sin makt något.

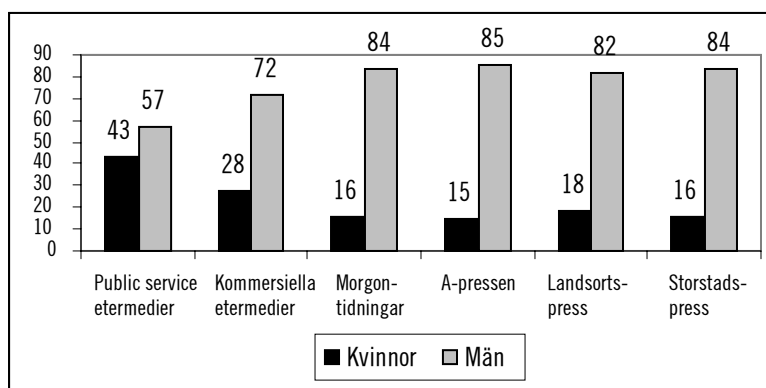
Det är mycket som talar för att mediernas makt har ökat under senare år. Under 1990-talet har inte minst kommersialiseringen och transnationaliseringen av medierna lett till att det finns många fler tv-kanaler och radiostationer. Samtidigt har som nämntes i kapitel 6 organisationslivet förlorat massor av medlemmar, främst genom att de inte längre attraherar nya medlemmar när de äldre försvinner.² Åsiktsutbytet och opinionsbildningen i samhället sker i stället allt mer i medialiserad form, inte genom mobilisering i de traditionella organisationerna. Informationsflödet och påverkan genom kommunikation har blivit allt viktigare. Man kan uttrycka det som att den diskursiva makten blivit mer betydelsefull i samhället. Det blir alltså allt viktigare att den publicistiska makten är brett och allsidigt baserad och att så många olika röster som möjligt kan delta i den offentliga opinionsbildningen i medierna.

Vi undersöker här etermedier, tidningar och tidskrifter för att se hur kvinnliga och manliga chefer fördelar sig över dessa arenor för politisk och diskursiv makt i samhället. Vi börjar med en övergripande figur över könsfördelningen bland cheferna för att sedan undersöka de olika medietyperna var för sig.

¹ Göransson 2007 (kapitel 20).

² Göransson 2000.

Figur 7.1 Översikt över kvinnor och män på chefspositioner inom olika medier. Procent



Källa: Hemsidor och Medieguiden. Antal (kvinnor/män) se tabell B 7.1, B7:3, B7.4, B7.9, B7.10 och B7.11 i tabellbilagan. Figuren omfattar vd, chefredaktörer och chefer för ledarredaktionerna. För övriga positioner se också tabellbilagan.

Vi kan omedelbart konstatera att kvinnorna generellt sett är starkt underrepresenterade på massmediernas mest inflytelserika positioner. Det enda undantaget är public service-tv och radio, där de utgör 43 procent.

I organisationslivet (liksom för övrigt i politiken) har traditionellt kvinnor kunnat nå högre maktpositioner i större utsträckning än på andra områden – i likhet med grupper med lägre social bakgrund och/eller lägre utbildning. Det har varit ett av särdragen i de nordiska länderna jämfört med andra länder. När nu folkrörelsernas och de ideella organisationernas makt tycks vara i avtagande samtidigt som de mediala arenorna tar över samhällets för demokratin så viktiga opinionsbildning, är det alltså särskilt viktigt att både kvinnor och män har inflytande över medierna. Men vi ser att det är en mycket kraftig manlig dominans på de högsta maktpositionerna på det fält som formulerar de frågor som kommer upp på samhällets dagordning.

7.2 Etermedier

7.2.1 I public service-medier finns det många kvinnliga chefer

När det gäller public service-tv och -radio är könsfördelningen bland administrativa chefer tämligen jämn. En tidigare undersökning har visat att särskilt företagsledningen (styrelseordförande och vd) i likhet med de flesta företagsledningar brukar vara mansdominerad, medan publicistiska positioner är mer jämlikt fördelade över könen.³

En närmare undersökning av de publicistiska positionerna vid Sveriges Radio visar att kvinnorna är i majoritet bland cheferna, medan könsfördelningen bland övriga reportrar är jämn. (Se tabell B 7.2 i tabellbilagan).

7.2.2 Kommersiella etermedier har främst manliga chefer

I de kommersiella medierna dominerar de manliga cheferna stort. Men i tv-företagen – till skillnad från radioföretagen – kan vi se samma tendens som i public service ovan, nämligen att män är administratörer och kvinnor publicister. Vid kommersiella tv-bolag finns totalt 13 kvinnliga och 27 manliga chefer; av dem är tre kvinnor och 18 män administrativa chefer medan tio kvinnor och nio män är publicistiska chefer (se tabell B7.3 i tabellbilagan). I de kommersiella radioföretag som här undersökts finns däremot inga kvinnliga chefer alls (dvs vd eller programchefer) (tabell B7.4 i tabellbilagan).

7.2.3 Nyhetsbyråer

Tidningarnas Telegrambyrå (TT)

I nyhetsbyrån TTs styrelse och ledning finns totalt 19 chefer, varav tre fjärdedelar är män. Den fjärdedel som utgörs av kvinnor är antingen suppleanter eller personalrepresentanter. (Se tabell B7.5.)

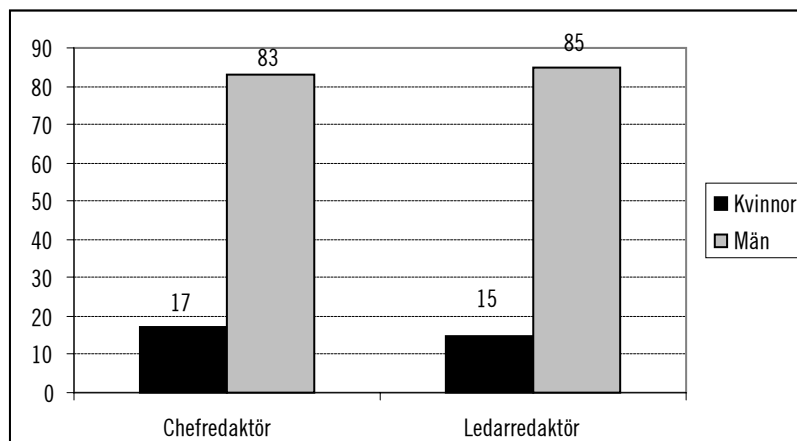
³ Djerf-Pierre 2007.

7.3 Cheferna för tidningar och tidskrifter är oftast män

De mest inflytelserika tidningarna har indelats på flera olika sätt, som framgår nedan. Men hur vi än räknar blir resultatet en överväldigande manlig dominans på de opinionsbildande positionerna i pressen.

7.3.1 Morgontidningarna har främst manliga chefredaktörer

Figur 7.2 Morgontidningarnas chefredaktörer och ledarredaktörer. Procent



Källa: Medieguiden 2006. Omfattar samtliga 131 morgontidningar. Antal kvinnor/män: chefredaktörer 22/111, chefer för ledarredaktioner 14/77. Se tabell B7.6 i tabellbilagan.

Männen dominerar stort som chefredaktörer och ledarredaktörer i landets morgontidningar. I den mån det finns skillnader i åsikter, ämnesval eller vinklingar mellan könen, så når de knappast morgontidningarnas läsare.

7.3.2 A-pressen leds av nästan bara män

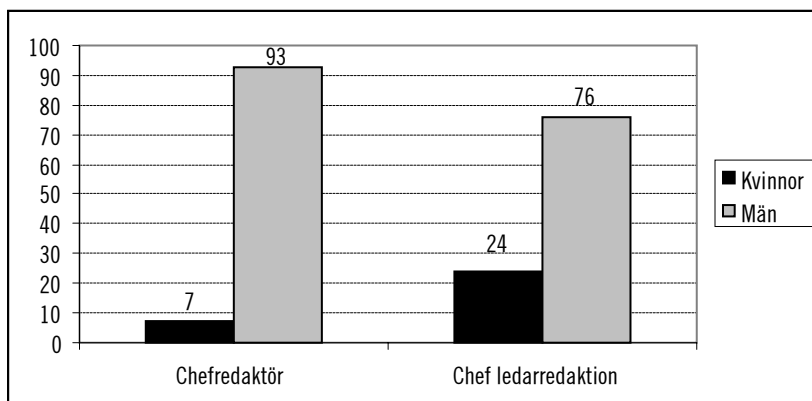
Sammanlagt är det 26 tidningar som dominerar de olika A-regionerna. De har totalt sett 23 manliga och fem kvinnliga chefredaktörer samt 20 manliga och fem kvinnliga chefer för ledarredaktionerna. I procent innebär det att 18 procent av chef-

redaktörerna är kvinnor och 82 procent är män, medan 20 procent av cheferna för ledarredaktionerna är kvinnor och 80 procent är män.

Men eftersom tidningarnas spridningsområden täcker olika stora områden, har de olika tidningarnas opinionsbildare också olika stort inflytande beroende på hur stort område deras tidning täcker. De största tidningarna är Göteborgsposten som dominerar i 13 A-regioner, Sydsvenska Dagbladet som är störst i nio regioner, Nerikes Allehanda som dominerar fem områden och Upsala Nya Tidning som dominerar fyra. Det innebär i sin tur att de manliga chefredaktörerna och ledarskribenterna som skriver i tidningarna med den största täckningen har ett ännu större inflytande än vad som framgått ovan.

De fem kvinnliga chefredaktörerna finns på tidningar som endast är störst i en A-region var. Kvinnliga ledarredaktörer finns dock även på några tidningar med större spridning såsom Sydsvenska Dagbladet (störst i nio regioner), Aftonbladet (störst i tre regioner) och Östersundsposten (störst i två). Om vi viktat opinionsbildarna med respektive tidnings spridningsområde får vi följande fördelning mellan kvinnor och män.

Figur 7.3 Dagspress med störst upplaga inom varje A-region. Procent



Källa: Medieguiden 2006. Antal kvinnor/män: chefredaktörer 5/63, chefer för ledarredaktioner 16/52. Se tabell B7.7 i tabellbilagan.

Det innebär att det är totalt 15 procent kvinnliga och 85 procent manliga chefredaktörer och ledarredaktörer, som präglar de dominerande tidningarna i landets A-regioner. Dagspressens opinionsbildare består med andra ord i överväldigande grad av män.

7.3.3 Dagspress med viss total upplaga: återigen främst män

Om vi undersöker dagstidningar med upplaga över 28 000 ex ser vi att en av sex vd är kvinna. Bland chefredaktörerna utgör männen 84 procent, bland cheferna för ledarredaktionerna är de 81 procent och bland övriga redaktionschefer 68 procent. Längre ned i hierarkin finns det alltså fler kvinnor, även om männen dominerar stort även bland redaktionscheferna.

Tabell 7.1 Dagspress med upplaga över 28 000

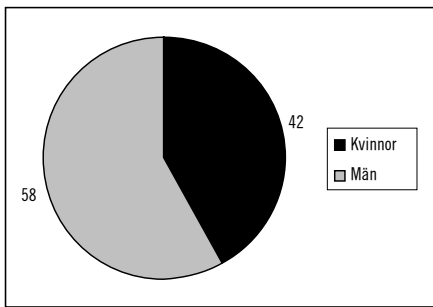
Position	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel män
Vd	1	5
Chefredaktör	6	32	16	84
Chef ledarredaktion	5	21	19	81
Övriga redaktionschefer	6	13	32	68
<i>Totalt</i>	<i>18</i>	<i>71</i>	<i>20</i>	<i>80</i>

*Anm:*Här ingår Helsingborgs Dagblad, Metro Göteborg, Dagens Industri, Sydsvenska Dagbladet, Svenska Dagbladet, Metro Stockholm, Göteborgsposten, Stockholm City, Expressen, Dagens Nyheter, Aftonbladet, Barometern, Blekinge läns tidning, Bohuslänningen, Borås Tidning, Eskilstunakuriren, Falukuriren, GT, Hallands Nyheter, Jönköpingsposten, Kristianstadsbladet, Kvällsposten, Metro Skåne, Nerikes Allehanda, Norra Västerbotten, Norrköpings Tidningar, Norrländska Socialdemokraten, Nya Wermlandstidningen, Skånska Dagbladet, Smålandsposten, Smålandstidningen, Sundsvalls Tidning, Upsala Nya Tidning, Vestmanlands Läns Tidning, VästerbottensKuriren, Östersundsposten och Östgöta Correspondenten.

7.3.4 Bland tidskrifternas chefredaktörer finns både kvinnor och män

När det gäller chefredaktörer/ansvariga utgivare för de största tidskrifterna råder betydligt mer jämställda förhållanden. Emellertid finns det tydliga skillnader mellan de typer av tidskrift som kvinnor respektive män arbetar med.

Figur 7.4 Chefredaktörer vid tidskrifter med upplaga över 100 000. Procent



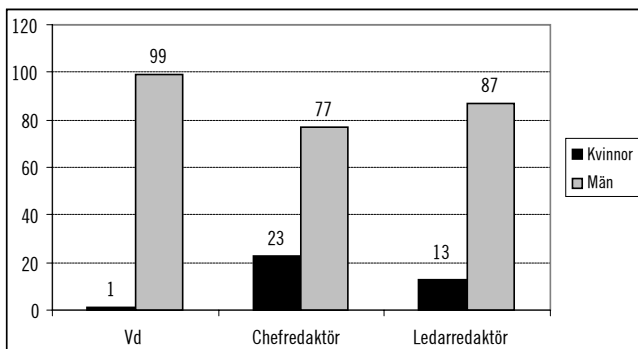
Källa: Observer och Medieguiden 2006. Antal kvinnor/män 47/65. Se tabell B7.7 i tabellbilagan.

7.3.5 Press efter utgivningsort

Om vi skiljer mellan landsortens press och storstädernas framkommer smärre skillnader.

I *landsortspressen* är tre fjärdedelar av chefredaktörerna män och inte mindre än 87 procent av cheferna för ledarredaktionerna. En enda procent av de verkställande direktörerna är kvinnor.

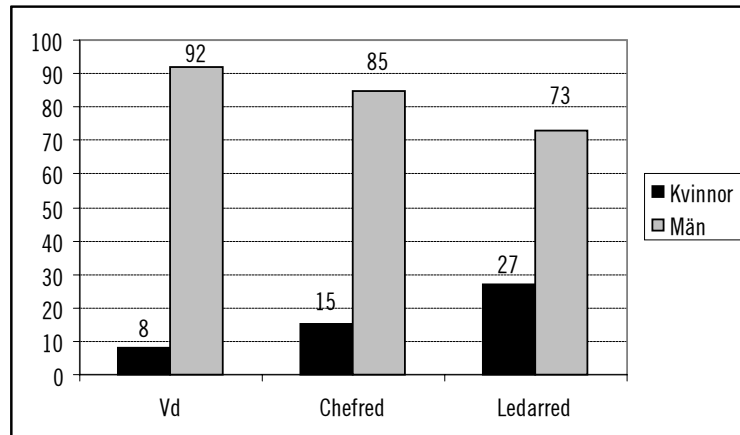
Figur 7.5 Chefer vid landsortspressen. Procent



Källa: Medieguiden 2006. Antal kvinnor/män vd 2/31, chefredaktörer 28/94, chefer för ledarredaktioner 7/48. Se tabell B7.9.

Inom *storstadspressen* finns det dock en ännu mindre andel kvinnliga chefredaktörer. Däremot finns det fler kvinnliga chefer för ledarredaktionerna, nämligen en fjärdedel medan männen alltså har tre fjärdedelar av dessa viktiga uppdrag. Det är alltså fortfarande fråga om en snarast uppseendeväckande snedfördelning mellan könen.

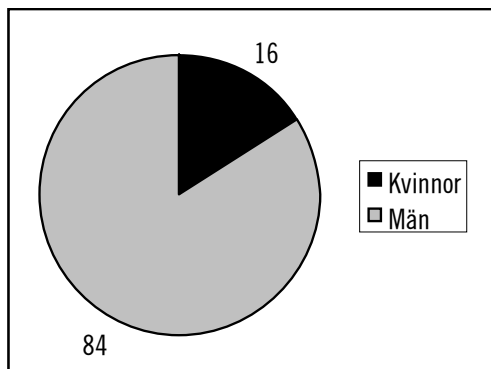
Figur 7.6 Storstadspress: företagsledning och publicistisk ledning. Procent



Källa: Medieguiden samt hemsidor. Omfattar Aftonbladet, Dagens Industri, Dagens Nyheter, Expressen, GT, Göteborgsposten, Kvällsposten, Skånska Dagbladet, Metro Göteborg, Malmö, Stockholm, Stockholm City, Svenska Dagbladet och Sydsvenska Dagbladet. Se tabell B 7.10 i tabellbilagan.

Proportionerna mellan totala andelen kvinnor och män i ledande positioner i storstadspressen framgår ännu tydligare i ett cirkeldiagram.

Figur 7.7 Storstadspressens sammanlagda ledning. Procent

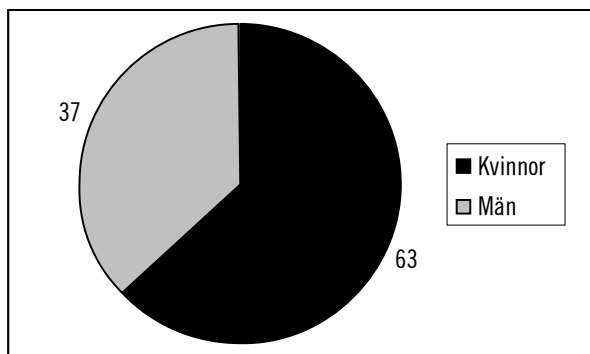


Källa: Medieguiden samt hemsidor. Omfattar Aftonbladet, Dagens Industri, Dagens Nyheter, Expressen, GT, Göteborgsposten, Kvällsposten, Skånska Dagbladet, Metro Göteborg, Malmö, Stockholm, Stockholm City, Svenska Dagbladet och Sydsvenska Dagbladet. Antal kvinnor/män: 6/31. Se även tabell B 7.11 i tabellbilagan.

7.3.6 De som granskar medierna är ofta kvinnor

Av dem som är satta att granska medierna är övervägande delen kvinnor. Det gäller både Granskningsnämnden, Pressombudsmannen och Pressens Opinionsnämnd.

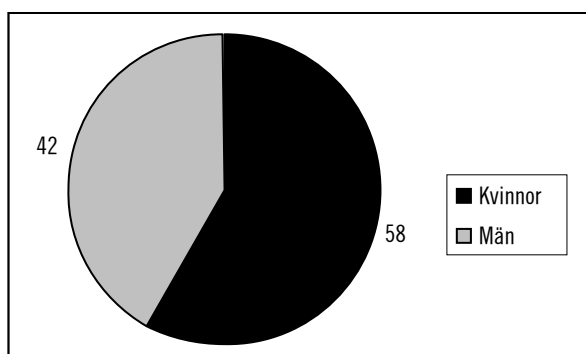
Figur 7.8 Granskningsnämndens ledamöter. Procent kvinnor och män



Källa: Hemsida. Antal kvinnor/män: 15/9. Se vidare tabell B 7.12 i tabellbilagan.

Även i Pressens Opinionsnämnd och hos pressombudsmannen finns något fler kvinnor än män.

Figur 7.9 Pressombudsmannen och Pressens opinionsnämnd. Procent kvinnor och män



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: 21/15. För specificerade uppgifter om positioner, se tabell B7.13 i tabellbilagan.

7.4 Andra undersökningar

Vi har i detta kapitel kartlagt mediefältets viktiga makthavare, de som bestämmer vad som ska diskuteras och hur det ska diskuteras – med andra ord, de som har dagordningsmakten i samhället.

Vi har gått efter direktivens bedömning av vilka de viktigaste positionerna är. Men det finns andra sätt att göra rangordningar. Varje år gör till exempel tidskriften DSM en lista över de viktigaste opinionsbildarna i Sverige. Det är en fältets egen bedömning som görs genom att trehundra journalister och kommentatorer inbjuds att svara. År 2007 svarade cirka 160 personer. Av de 20 opinionsbildare som placerades högst, visade sig 15 vara män och fem kvinnor.⁴ Åtta av personerna på listan är politiker, främst ministrar, sju är journalister, främst ledarskribenter, två är författare, en är företagsledare, en LO-ordförande och en är kung (!). Av de fem kvinnorna är två journalister, en politiker/minister, en LO-ordförande och en författare. Det är med andra ord särskilt politiker och ledarskribenter som mediefolket självt bedömer har den opinionsbildande makten i landet.

Vi kan dra slutsatsen att utgångspunkten i direktiven om mediernas makthavare bekräftas av denna rangordning, där särskilt

⁴ Dagens Nyheter den 11 januari 2007.

de stora dagstidningarnas ledarskribenter framhävs som viktiga opinionsbildare.

7.5 Sammanfattning

Det samlade intrycket av genomgången av medierna och könsfördelningen bland chefer och tongivande opinionsbildare är att det är en massivt manlig församling. I den administrativa ledningen för *public service-etermedierna* sitter företrädesvis män, medan det finns en jämn könsfördelning bland de publicistiska positionerna. De *kommersiella etermedierna* är helt mansdominerade i sin ledning.

När det gäller *dagspressen*, dess ledning och opinionsbildande ledare är mansdominansen också överväldigande. En skillnad är dock att det finns fler kvinnliga chefredaktörer i landsortspressen än i storstadspressen, och tvärtom fler kvinnliga chefer för ledarredaktionen i storstadspressen än i landsorten.

Om vi undersöker de tidningar som är störst i landet i de olika A-regionerna, visar även denna indelning en kraftig mansdominans.

Den starka könsfördelningen bland mediecheferna är snarast förbryllande. Det är helt klart så att könen har olika tillgång till de mediala arenorna. Mediernas växande makt tycks inte vara något som kvinnor i någon högre grad är delaktiga i.

Det är också bekymmersamt att det ena könet har så marginellt inflytande över opinionsbildning och diskursiv makt – när det är så att kvinnor och män fortfarande i stor utsträckning har olika typer av yrken, dominerar olika nivåer i hierarkierna och trots allt ännu har olika stort ansvar för hushåll och barnomsorg. Det är männens livserfarenheter, prioriteringar och problemformuleringar som kommer att dominera samhällsdebatten.

8 Kulturen

8.1 Kulturen är ett heterogent men eget fält

Kulturområdet är ett heterogent fält. Hit räknas (1) en rad positioner som tillsätts genom beslut av politiker och ofta *med* politiker. De kontrollerar främst ekonomiska resurser men har just därför möjlighet att styra satsningar, att bedriva kulturpolitik. Men det finns också (2) många positioner som kontrolleras *inifrån* det kulturella fältet och besätts utifrån kollegiala principer och bedömning. Det sistnämnda gäller främst sådana positioner, som kontrollerar vad man kallar det symboliska kapitalet på fältet. Det är till exempel positioner som ledamot av en jury eller annan prisutdelande församling men också som recensent eller kulturchef vid någon av de viktiga tidskrifterna och de stora dagstidningarna i landet. Dessa fungerar som ett slags grindvakter och spelar avgörande roll för vad som premieras som god litteratur, god konst, god teater osv, dvs vilka som blir insläppta och etablerade på kulturfältet. Men det finns också (3) positioner som skapats genom innehavarnas starka ställning på marknaden, till exempel en författare som säljer stora upplagor.

Aktör på kulturens fält kan man alltså bli med hjälp av mycket varierande resurser och kontakter. Det gör att de ledande makthavarna på fältet är en heterogen skara med skiftande bakgrund och karriärgångar bakom sig.¹

Detta beror på att kulturfältet är ett fält, som influeras både av politikens logik och av marknadslogiken, samtidigt som det finns ett starkt autonomianspråk utifrån fältets egen bedömning av vad som är god kultur: god litteratur, god konst, god musik och teater.²

Den statliga kulturpolitiken har traditionellt haft ambitionen att stödja de värden som omfattas av fältets interna samförstånd, den

¹ Jordansson 2007.

² Bourdieu 1993.

värdehierarki som kulturfältets egna aktörer lyft fram, men som inte alltid har den breda folkliga förståelse som krävs för att marknaden ensam ska kunna garantera dess överlevnad. Över längre tid kan man notera svängningar i den rådande synen hos i synnerhet den politiska eliten när det gäller balansen mellan offentligt och privat stöd till kulturell yrkesutövning, men också när det gäller synen på samhällets ansvar för att det ska finnas en någorlunda jämlik tillgång till kvalificerad kultur i landet.

För vår utredning har direktiven prioriterat kartläggningen av de politiskt tillsatta positionerna. Vi har emellertid utvidgat kulturpositionerna till att omfatta även vissa positioner som gäller fördelningen av anseende och symboliskt viktiga belöningar, för att få möjlighet att diskutera eventuella skillnader mellan olika typer av makthavare.

8.2 Sega strukturer gav männen försteg

Kvinnors och mäns möjligheter att nå ledande positioner inom kulturområdet styrs av flera olika avvägningar. Vi har i tidigare kapitel i denna rapport sett hur en genomskinlig rekryteringsprocess tillsammans med en ambition till allsidig representation genomgående lett till att politiskt inflytande främjat kvinnors delaktighet även på högre nivåer.

Samtidigt ger olika konstarter olika förutsättningar för personer ur olika grupper att nå framgång. Det tycks till exempel finnas särskilt få kvinnor i ledande position på musikens område, medan å andra sidan teatern som konstform tidigt krävde att det fanns skådespelare av båda könen.

Vi kan konstatera att mänskligheten har ett tungt och segt arv när det gäller hur kvinnor och män får skapa. Kvinnor har lättare haft tillgång till passiv konsumtion än till aktivt skapande. När de skapat har de ofta mött begränsningar i form av omgivningens krav och förväntningar.

Redan i det antika Grekland fanns föreställningar om konst och kön. Så ansågs till exempel det aktiva skrivandet anstå män, medan det passiva läsandet av någon annans verk lämpade sig för slavar och kvinnor.³

³ Svenbro 1999.

Under romantiken i slutet av 1700-talet och början av 1800-talet ledde en ny syn på könen som varandras motsatser till att kvinnors rörelsefrihet inskränktes även rent konkret. De fick exempelvis inte längre spela dramatiska pianostycken eftersom det krävde ”okvinnligt” häftiga rörelser, och de fick ett mer inskränkt rörelseschema inom scendansen.⁴

Den nya individualismen omfattade inledningsvis endast män, och enbart mannen kunde vara ett skapande geni. Även framväxten av en ny borgerlig offentlighet sågs som en ny manlig arena. Det ifrågasattes att kvinnors konstnärliga alster skulle visas i offentligheten och att de skulle kunna vara medlemmar i Konstakademien.⁵ De olika akademierna (för musik, vetenskap, vitterhet och de fria konsterna) hade grundats efter internationellt mönster under 1700-talet. De blev snabbt manliga monopol.

Rent praktiskt kringkars kvinnors möjligheter till aktivt skapande genom att de oftast saknade ett eget rum – för att tala med Virginia Woolf – liksom tid för eget skapande, och de hänvisades småningom till de lägre värderade genrerna. I takt med att de olika konstarterna differentierades så att till exempel komponerande och spelande skildes åt och en värdehierarki mellan olika genrer inom bildkonsten utvecklades, blev det också möjligt och uppenbarligen viktigt att koppla den högre ansedda varianten (måleriet, komponerandet) till män och det manliga, medan den lägre värderade (textilkonst) blev kvinnlig.⁶

När amatören miste sin air av genialitet och skönande och det professionella nådde prestige, då hänvisades kvinnorna till amatörskapet och det blev viktigt att bevara professionerna manliga. Vi lever – som framgår nedan – fortfarande med efterverkningarna av detta arv.

8.3 De mansdominerade akademierna ger anseende

En kartläggning av var kvinnor och män befinner sig i kultureliten uppvisar ett tydligt mönster.

De tyngsta ”grindvakterna” på kulturfältet när det gäller att bestämma vad som är den yppersta kulturen på olika områden, torde vara de främsta prisutdelande församlingarna. I akademierna

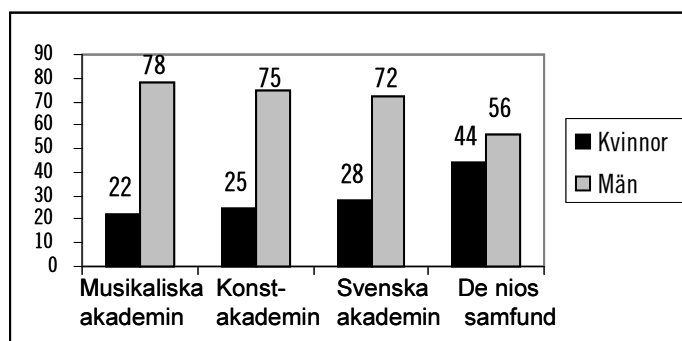
⁴ Öhrström 2000, Olsson 2000.

⁵ Lindberg 1987 och 1992.

⁶ Lindberg 2000.

blir man invald på livstid och det sker efter beslut av de redan tidigare invalda akademiledamöterna, dvs. genom kooptering. Här utgör männen den stora majoriteten.

Figur 8.1 Akademiledamöter. Procent



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: Musikaliska akademien 39/139, Konstakademien 26/78, Svenska akademien 5/13, De nios samfund 4/5. Här är endast akademiledamöter medtagna. För specificerade uppgifter om övriga positioner, se tabell B 8.1.

Som figuren visar utgör kvinnor en liten minoritet på cirka en fjärdedel bland de stora prestigefyllda akademiernas ledamöter. Akademierna tycks ännu inte ha hämtat sig efter det sena 1700-talets maskulinistiska reningsbad. För att i någon mån få en uppfattning om effekterna av det tidiga 1990-talets debatt om varvade listor i politiken osv., har vi – där så varit möjligt – särskilt de ledamöter som invalts från och med 1994 – det år då utnämningsspolitiken i allmänhet tycks ha upptäckt de kompetenta kvinnorna.⁷ Det visar sig att 65 procent av de nuvarande kvinnliga ledamöterna och 32 procent av de manliga valts in sedan dess. På senare år har det alltså därigenom blivit en större balans bland ledamöterna.

I Svenska akademien har en av de fem kvinnliga och fem av de 13 manliga ledamöterna (dvs. 20 respektive 38 procent av de nuvarande kvinnliga respektive manliga ledamöterna) invalts under samma period. Här verkar det alltså inte finnas någon motsvarande tendens.

⁷Jordansson 2007.

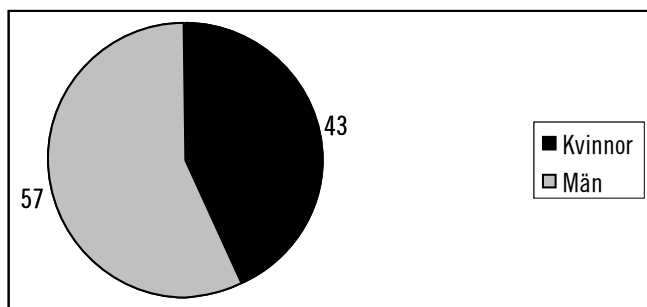
I det litterära De nios samfund råder kvantitativ jämställdhet bland de nio ledamöterna. En rad andra prisjuryer och nämnder har också undersökts och befunnits vara i huvudsak könsbalanserade med totalt 51 procent kvinnor och 49 procent män (se närmare tabell B8.2 i tabellbilagan).⁸ Dessa prisjuryer ändrar ofta sammansättning genom att regelbundet förnya sina ledamöter.

8.4 Kvinnliga och manliga kulturpolitiker ger ekonomiskt stöd

På 1970-talet blev alltså kulturen ett politiskt område. En artikulerad kulturpolitik skapades liksom institutioner och organ som skulle omsätta den i praktiken.

Styrelseposterna i ett antal centrala kulturnämnder och konstråd visar sig inte oväntat vara rätt jämnt fördelade mellan kvinnor och män (figur 8.2).

Figur 8.2 Styrelser för kulturnämnder och råd. Procent kvinnor och män



Källa Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män: 26/34. För specificerade uppgifter om enskilda nämnder och råd, se tabellerna B 8.4 till och med B 8.9 i tabellbilagan.

Vid Svenska institutet som arbetar med kulturellt utbyte med andra länder, består styrelsen av tre kvinnliga och fem manliga ledamöter, varav en är ordförande. Vd är en kvinna, som också ingår i styrelsen (tabell B 8.24).

⁸ Det finns naturligtvis fler viktiga prisutdelande församlingar. Här har medtagits de största.

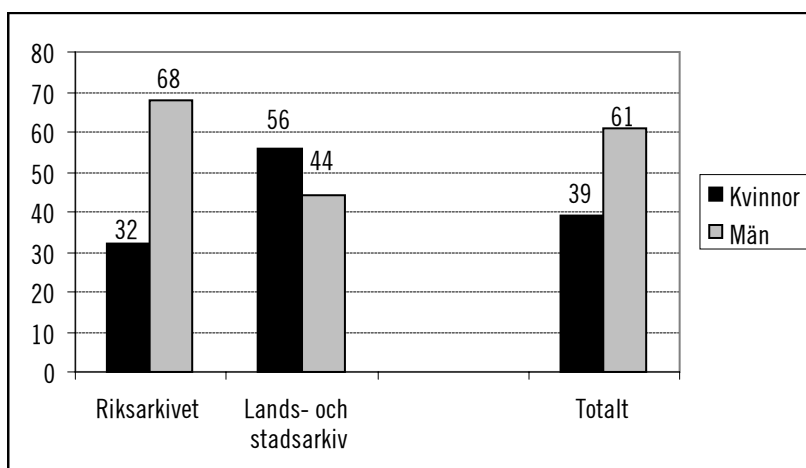
8.5 Arkiv och museer leds av både kvinnor och män

I de offentliga arkiven och på museer bevaras vårt kulturella arv.

8.5.1 De statliga arkiven

Den centrala makten över arkivväsendet – Riksarkivets styrelse och ledning – finns företrädesvis hos män, medan de regionala arkiven leds av ungefär lika många kvinnor som män.

Figur 8.3 De svenska statliga arkivens styrelse och ledning. Antal kvinnor och män



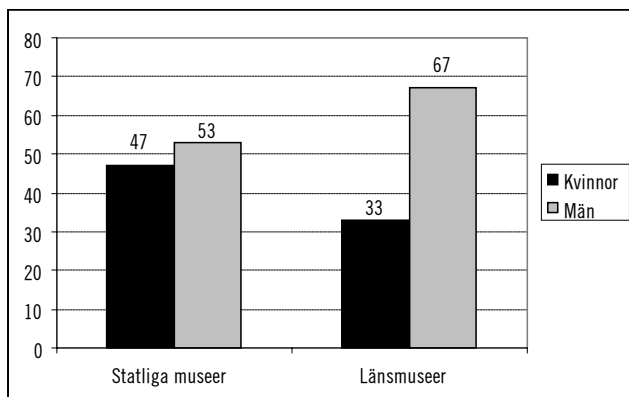
Källa: Statskalendern 2006 och direktuppgifter från enskilda arkiv. Antal kvinnor/män: riksarkivet 6/13, lands- och stadsarkiven 5/4. För uppgifter om enskilda positioner och arkiv, se tabell B8.10 i tabellbilagan.

8.5.2 Statliga museer och läns museer

Vid *statliga museer* finns totalt sett en dominans av kvinnliga chefer på olika nivåer (57 procent, vilket dock är inom ramen för vad som officiellt ses som jämställt.) Då är styrelseledamöter, enhetschefer och stabschefer inräknade. Det finns sex kvinnliga ordförande och fyra manliga. De exekutiva toppositionerna (museichef, vd) besätts dock av sammanlagt 14 kvinnliga och 16 manliga museichefer/överintendenter, som visas i figuren.

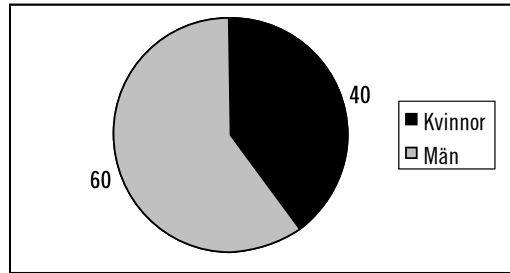
På *länsmuseumerna* finns det dubbelt så många manliga som kvinnliga länsmuseumchefer. Kvinnorna har med andra ord en tredjedel av toppositionerna. En av de åtta kvinnorna och sju av de 16 männen står samtidigt som landsantikvarier.

Figur 8.4 Toppchefer för statliga museer och länsmuseum. Procent kvinnor och män



Källa: Hemsidor för respektive museum. Antal kvinnor/män: statliga museer 14/16, länsmuseum 8/16. Uppgift saknas för tre länsmuseum. För specificerade uppgifter om positioner och enskilda museer, se tabell B 8.3 och B 8.4 i tabellbilagan. Om styrelseledamöter och övriga chefer tas med, blir fördelningen för statliga museer 57 procent kvinnor och 43 procent män eller 114 kvinnor och 87 män. Motsvarande uppgift har inte kunnat påträffas på hemsidor eller i Statskalendern för länsmuseumerna.

För några konstmuseer och mindre konsthallar som inte inkluderas i ovanstående statliga och länsmuseum visas könsfördelningen bland cheferna i figur 8.9. Sammanlagt är det en manlig dominans, men den faller inom ramen för vad som officiellt brukar accepteras som en jämn fördelning.

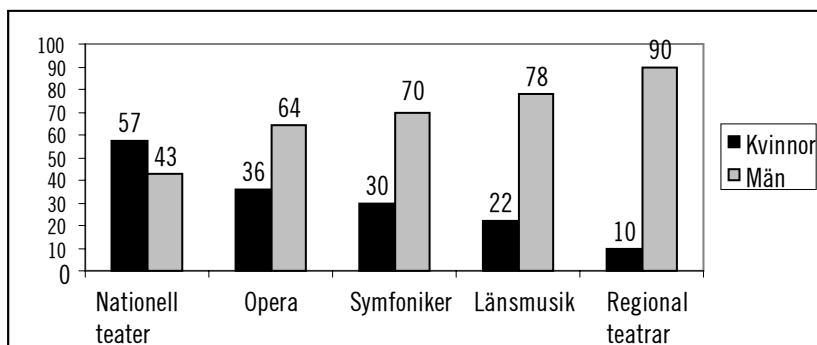
Figur 8.5 Övriga konstmuseer och konsthallar. Procent kvinnor och män.

Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: 10/15, varav sex kvinnor och 8 män är konstnärliga ledare. För specificerade uppgifter om enskilda konsthallar och museer, se tabell B 8.14 i tabellbilagan.

8.5.3 Teater och musik

I direktiven nämns särskilt de statliga teatrar. Vi har dock valt att även ta med andra teatrar för att möjliggöra en jämförelse mellan teatrar med olika huvudmän och mellan olika nivåer. Styrelserna för statliga, länsteatrar och stadsteatrar är som regel könsbalanserade. I figuren 8.5 jämförs tillgängliga uppgifter om chefer för olika kulturinstitutioner.

Vid teatrar och musikteatrar finns ibland både en konstnärlig och en ekonomisk/administrativ ledning. När det gäller de konstnärliga ledarna varierar sammansättningen mycket. Det är svårt att finna jämförbara uppgifter för olika institutioner på detta område. Ofta anges inte styrelserna på hemsidorna. Ibland saknas där i stället uppgift om konstnärlig ledning. De mest systematiska uppgifterna finns i Statskalendern, men den omfattar naturligtvis inte till exempel privatteatrar.

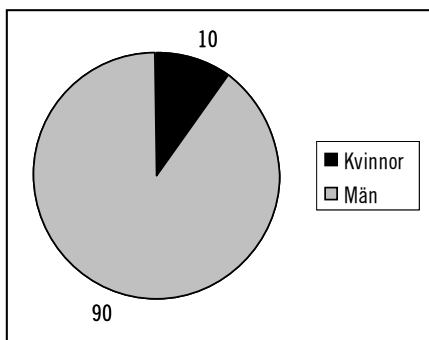
Figur 8.6 Chefer för olika kulturinstitutioner. Procent kvinnor och män

Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: nationell teater 16/12, opera 21/37, länsmusik 7/16, symfoniker 2/7, regionteater 2/19. Se tabellerna B 8.16–B 8. 21 i tabellbilagan.

En undersökning av några privata teatrar i Stockholm visar att de leds av sammanlagt fyra kvinnor och tre män.

En sammanställning av de uppgifter som finns tillgängliga om konstnärlig ledning vid nationella teatrar, privata teatrar och operahus ger vid handen att det finns tio kvinnor och åtta män på sådana positioner (vid de teatrar som vi här funnit uppgifter för). Som ordförande eller vd (teaterchef) vid samma teatrar finns sammanlagt sex kvinnor och nio män.

Vid landets länsteatrar finns bara två kvinnliga teaterchefer av 21 totalt. Teaterchef är alltså i landsorten ett i princip manligt yrke.

Figur 8.7 Teaterchefer för länsteatrar. Procent kvinnor och män

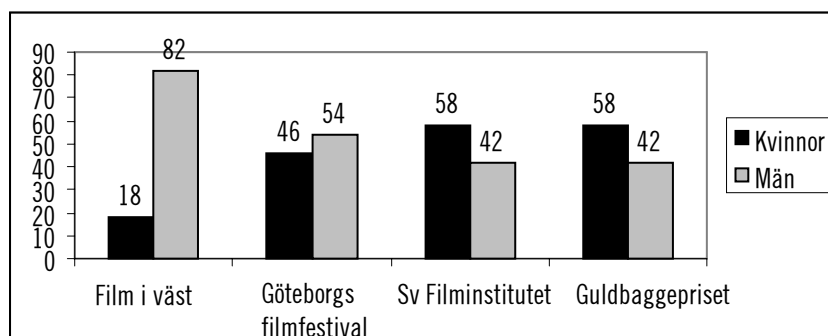
Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män: 2/19. För uppgifter om enskilda teatrar, se tabell B8.4 i tabellbilagan.

Om vi undersöker några stadsteatrar med avseende på deras styrelser (där ledamöterna är politiskt utsedda), finner vi dock fler kvinnor – totalt 48 procent kvinnor och 52 procent män. Av ordförande och vd för dessa teatrar är en kvinna och sex män (se tabell B 8.20).

8.5.4 Film

Inom filmen är könsfördelningen bland chefer och prisjuryer relativt jämn – med undantag av organisationen Film i Väst, som leds av två kvinnor och nio män.

Figur 8.8 Chefer vid filminstitutioner. Procent



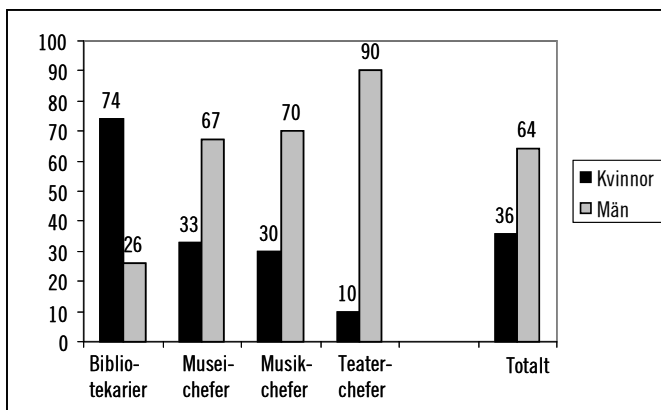
Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: Film i Väst 2/9, Göteborgs filmfestival 12/14, Svenska Filminstitutet 7/5, Guldbaggepriset 2006 19/14. För ytterligare uppgifter se tabell B 8.15 i tabellbilagan.

8.5.5 Kvinnor är bibliotekschefer – män leder museer, orkestrar och teatrar

På länsnivå finns det sammanlagt en dryg tredjedel kvinnor bland cheferna för länens kulturverksamhet. Men en jämförelse visar att det finns stora skillnader mellan olika konstarter.

Teatercheferna är till överväldigande delen män, och även bland musikchefer och museichefer dominerar männen kraftigt. Bland länsbibliotekarierna dominerar däremot kvinnorna.

Figur 8.9 Länschefer på olika kulturområden. Procent kvinnor och män

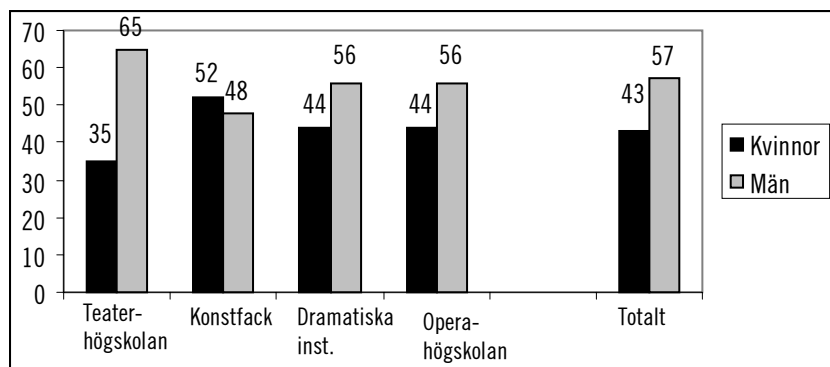


Källa: Statskalendern 2006.

8.5.6 Fler män än kvinnor leder konstnärliga utbildningar

I styrelserna för några konstnärliga högskolor vi undersökt utses ledamöter av regering och de olika berörda grupperna vid skolorna. Här finns en relativt jämn könsfördelning i styrelser och bland chefer, även om männen är i majoritet vid Dramatiska institutet och Operahögskolan och kvinnorna något lite vid Konstfack. Fördelningen faller inom ramen 40–60 procent. Ett undantag är dock Teaterhögskolan, som har nästan dubbelt så många män som kvinnor i ledningen.

Figur 8.10 Styrelser och chefer för vissa konstnärliga utbildningar. Procent



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: Teaterhögskolan i Stockholm 8/15, Konstfackskolan 11/10, Dramatiska Institutet 4/5, Operahögskolan 8/10. För specificerade uppgifter om positioner, se tabell 8.25 i tabellbilagan.

8.6 Sammanfattning

Kulturområdet påverkas både av politik, kommersiella krafter och sin egen ambition att avgöra vad som är god konst, litteratur, musik och teater efter fältets egna kriterier. Det finns en spänning mellan dessa strävanden. De påverkar rekryteringen av chefer och styrelser på olika sätt.

Vår kartläggning tycks bekräfta vad tidigare forskning visat, nämligen att ett politiskt inflytande gynnar rekryteringen av kvinnor. Samhällets övergripande jämställdhetsideal får här genomslag. Vi har sett att kulturpolitikens organisationer leds av ungefär lika många kvinnor som män.

Å andra sidan är akademierna fortfarande kraftigt mansdominerade. Där bestäms den symboliska hierarkin på området. Att bli invald är en heder och ett erkännande av framgång på fältet. I prisjuryer – som ju också bestämmer och belönar vad som är god konst eller litteratur – som ofta byter ledamöter inför varje ny prisutdelning, finns dock som på andra områden ungefär lika många kvinnor som män.

När det sedan gäller ledningen för kulturfältets olika konstgrenar ser vi samma tendens, nämligen att styrelserna har en någorlunda jämn könsfördelning, medan de exekutiva cheferna oftare är män än kvinnor. Detta gäller dock betydligt mer på länsnivå än på nationell nivå. Så är toppositionerna vid statliga

museer jämnt fördelade mellan kvinnor och män. Om vi räknar med styrelserna för de statliga museerna, blir det till och med en dominans av kvinnor (57 procent). Av läns museernas chefer är däremot två tredjedelar män. Av de konstmuseer (som inte redan medtagits bland de statliga eller läns museer) och några konsthallar leds 40 procent av kvinnor, 60 procent av män.

När det gäller teater finner vi återigen samma tendens, nämligen att nationella teatrar har fler kvinnliga chefer än de regionala, samtidigt som det finns fler kvinnor i styrelserna än som teaterchefer/vd. Inom opera och musikteater är två tredjedelar av cheferna män och i symfoniorkestrarnas och länsteatrarnas ledning finns mycket få kvinnor. Om vi särskiljer de konstnärliga ledarna vid teater och opera finns något fler kvinnor än män, medan männen är fler i den administrativa ledningen. Några privata teatrar vi undersökt visade sig ha lika många kvinnliga som manliga konstnärliga ledare, men fler kvinnliga än manliga vd.

På länsnivå dominerar männen både som museichefer, teaterchefer och musikchefer, medan kvinnorna är fler som bibliotekschefer.

Inom olika filmorganisationer finns ungefär lika många kvinnor som män – utom i organisationen Film i Väst där männen dominerar.

Cheferna för de konstnärliga högskolor som undersökts utgörs av något fler män än kvinnor – med undantag av den mansdominerade ledningen för Teaterhögskolan och en liten övervikt kvinnliga chefer vid Konstfackskolan.

När det gäller landets offentliga arkiv slutligen så domineras Riksarkivets styrelse och ledning av män medan lands- och stadsarkivarierna har en jämn könsfördelning.

Sammanfattningsvis tycks det vara så att politisk påverkan och nationell nivå leder till rekrytering av både kvinnor och män, särskilt till styrelser, medan mansdominansen är stark på regional och lokal nivå, särskilt när det gäller exekutiva chefer. Ett undantag tycks vara arkivcheferna, som är jämnt fördelade på regional/lokal nivå.

Det finns också skillnader mellan olika konstarter, där ledningen för musikliv och opera är den mest mansdominerade.

Vi har här i enlighet med direktiven koncentrerat oss på den institutionella makten, dvs. de makthavare som i kraft av sina positioner kan dela ut ekonomiskt och symboliskt kapital eller annorlunda uttryckt: försörjningsmöjligheter och materiella

belöningar lika väl som anseende och ära. Vi har alltså undersökt fältens nyckelpersoner eller gatekeepers; de som bestämmer vem och vad som ska belönas. Vi har också kartlagt dem som leder viktiga institutioner på olika kulturområden. De kan bestämma vilken konst, musik, film eller teater som ska bedrivas och av vem.

Vi har däremot inte undersökt de konstnärligt utövande som sådana annat än i just de fall där de ingår i gruppen gatekeepers, dvs. har institutionell makt i form av positioner som prisutdelare eller dylikt. Vi har inte undersökt dem som belönas (med undantag av nobelpristagarna – se kapitel 9). En annan undersökning får ta reda på vad som utmärker dem som befins värdiga att lyftas upp.

Det finns redan vissa undersökningar som kartlagt kvinnor och män som mottagare av priser och andra hedersbetygelser. En sådan kartläggning av dem som mottagit de litterära priser som finns i landet, gjordes av Sveriges Radios kulturredaktion våren 2003. Den visade att män får de flesta priserna trots att det finns lika många kvinnliga som manliga författare.⁹ Här finns alltså utrymme för ytterligare forskning.

⁹ Sveriges Radio den 5 maj 2003.

9 Vetenskap och högre utbildning

9.1 Vetenskapen har en manlig tradition

Det vetenskapliga fältets legitimitet har i likhet med kulturens historiskt sett vilat på dess autonomi. Att vetenskapligheten bedöms av dem som arbetar med vetenskap och inte av finansiärer – statliga eller privata – eller andra intressenter har varit avgörande för vetenskapens anseende. Men samtidigt påverkas fältet naturligtvis både av politisk styrning och av marknadskrafterna. Det gäller att finna en balans mellan dessa inflytanden samtidigt som man hävdar sin autonomi.

Tidigare forskning har visat att vetenskapen är ett av de områden där det har varit svårast för kvinnor att komma fram.¹ Längre var vetenskapligt anseende knutet till manligt kön. Först 1937 utnämndes den första kvinnliga ordinarie professorn i Sverige, Nanna Svartz, i medicin. Redan tidigare – 1884 – hade dock en kvinnlig professor utsetts vid dåvarande privata Stockholms högskola, nämligen den ryskfödda matematikern Sonja Kovalevskaja, som därmed blev den första kvinnliga matematikprofessorn i världen. Hennes utnämning kritiserades på grund av hennes kön av bl.a. August Strindberg men försvarades av tillskyndarna med professor Gösta Mittag-Leffler i spetsen, som påpekade att högskolan var privat och inte lydde under statliga regler. Det kan vara intressant att notera i dag när logiken tycks vara den omvända.

Kovalevskaja föreslogs också 1885 som första kvinna till inval i Vetenskapsakademien, något som dock flera ledamöter motsatte sig med hänvisning till att stadgarna stipulerade att en ledamot skulle vara man. Först 50 år senare – 1945 – blev Lise Meitner invald i Vetenskapsakademien som den första kvinnan, först som utländsk ledamot och sedan 1951 som svensk ledamot.

¹ T.ex. Markusson Winkvist 2004, Törnqvist 2006, Jonsson 2006.

Ännu i dag dominerar männen de viktiga prisutdelande församlingar, där man beslutar om vetenskapens värdehierarki. Kvinnor finns främst på positioner, som har en representativ ambition eller där det över huvud taget finns en strävan till mångfald och där rekryterings/utnämningsprocessen är någorlunda genomskinlig. Det gäller till exempel rektorer och ordförande vid universitet och högskolor, men också uppdrag i icke privata forskningsfinansierande församlingar. Därmed är några av de största finansierande institutionerna tämligen könsbalanserade, medan de privata stiftelserna och de prisutdelande församlingarna är kraftigt mansdominerande.

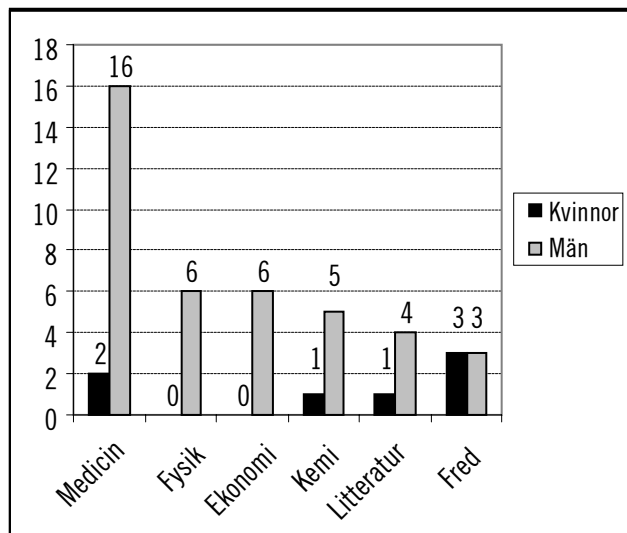
9.2 Akademierna samlar och hedrar män

De mest prestigefyllda vetenskapliga prisen torde vara nobelprisen. Att ingå i de församlingar som utser nobelpristagarna innebär därför ett erkännande som yppersta auktoritet inom respektive område. Nobelkommittéerna bestämmer genom sina årliga beslut den slutgiltiga värdehierarkin på respektive vetenskapsområde. Vilken vetenskaplig (eller litterär) insats är den mest betydelsefulla, som ska lyftas fram som förebildlig och belönas med detta stora pris?

Nobelprisen gäller främst naturvetenskaplig och medicinsk forskning, där mansdominansen sedan länge varit mycket stark. Detta nämns ibland som en förklaring till att det finns så få kvinnor på de mest prestigefyllda positionerna. Rekryteringsbasen har utvidgats betydligt under senare år, vilket dock inte slagit igenom på de högre nivåerna ännu.

Men även den humanistiskt präglade Svenska akademien, som beslutar om nobelpriset i litteratur, är en kraftigt mansdominerad församling (se även kapitel 8). Tre fjärdedelar av de aderton ledamöterna är ännu år 2007 män. Akademien har heller hittills aldrig haft en kvinna som ständig sekreterare. Samtidigt är humaniora och språk de akademiska områden, som traditionellt förknippas med en kvinnlig schablon. Här kan alltså inte längre könsuppdelningen på det vetenskapliga området förklara snedfördelningen. Det torde snarare vara den höga prestigenivån, den avgörande makten över den symboliska värdehierarkin och kanske den kollegiala rekryteringsprocessen man bör undersöka närmare för att förstå den sega strukturen i just denna församling.

Figur 9.1 Nobelkommittéernas ledamöter. Antal kvinnor och män



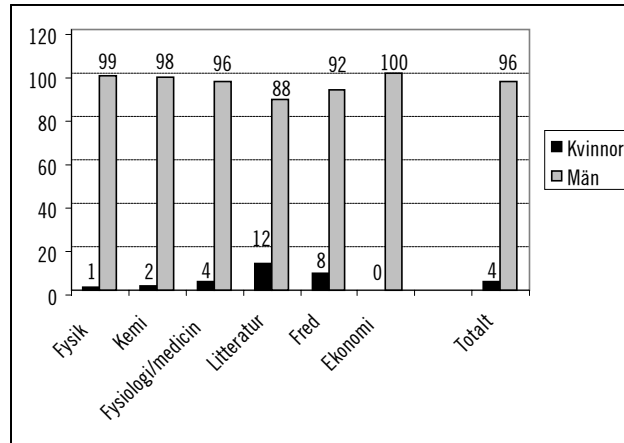
Anm. Uppgifterna gäller 2007 utom för ekonomipriskommittén, där de avser 2006 års val av pristagare.

Källa: Hemsidor. Se tabellerna B 9. 1 och B 9.2.

Den kvinnliga representationen är i de flesta nobelkommittéerna ytterst marginell, ibland obefintlig. Fredspriset utdelas dock av lika många kvinnor som män – närmare bestämt av en kommitté som utses av det norska stortinget, vilket än en gång tycks bekräfta tendensen att det är den politiska logiken som främjar kvinnors tillgång till makt.

I detta sammanhang kan nämnas att kvinnorna som bekant heller inte är så många bland mottagarna av nobelprisen, trots att det i princip gäller hela världens vetenskapsmän och författare. Av de hittills utdelade prisen har kvinnor mottagit 32 av totalt 772 utdelade pris, dvs. fyra procent. (Vi har då räknat bort de 20 organisationer som fått fredspriset.) De fem nobelprisen har utdelats sedan 1901. Det sjätte priset – i ekonomi till Nobels minne – har utdelats sedan år 1969.

Figur 9.2 Nobelpristagare 1901–2006. Procent kvinnor och män

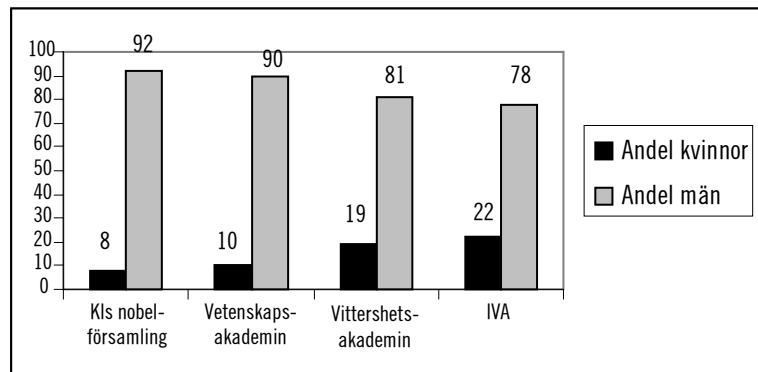


Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: fysik 2/179, kemi 3/146, fysiologi/medicin 7/179, litteratur 9/96, fred 11/82, ekonomi (sedan 1969) 0/58. Se tabell B 9.3 i tabellbilagan.

Det är litteraturpriset och fredspriset som flest gånger gått till en kvinna. Tolv procent av litteraturpristagarna har varit kvinnor och av fredspristagarna åtta procent – en snarast dramatiskt låg andel. I övrigt är det bara enstaka kvinnor som belönats sedan prisen instiftades.

Även bland de övriga vetenskapliga akademiernas ledamöter lyser kvinnorna med sin frånvaro.

Figur 9.3 Akademiernas vetenskapliga ledamöter. Procent



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: Kls (Karolinska Institutets) nobelförsamling 4/46, Vetenskapsakademien 46/469, Vitterhetsakademien 24/105, IVA (Ingenjörsvetenskapsakademien) 15/52 ledamöter. Se vidare tabell B 9.1 i tabellbilagan.

Den största andelen kvinnor bland akademierna finns bland IVAs ledamöter, där den uppgår till lite drygt en femtedel.

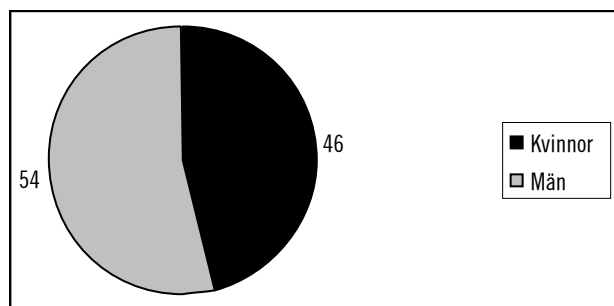
Bland Vitterhetsakademiens ledamöter har hälften av kvinnorna och en tredjedel av männen invalts sedan 1994, det år då varvade listor slog igenom både inom politiken och på andra håll i samhället och jämställdhetsdiskussionen var livlig.

I de två mindre samfundet Gustaf Adolfsakademien och Skytteanska samfundet finns totalt sett hela 41 procent kvinnor. Men om vi ser närmare på vilka positioner de har, visar det sig att det främst är suppleanterna i Gustaf Adolfsakademien som är kvinnor. Preses är en man och vice preses en kvinna. Inte heller i Skytteanska samfundet finns några manliga suppleanter. Det tycks vara en position som är reserverad för kvinnor, medan männen är ordinarie styrelseledamöter (se tabell B 9.2 i tabellbilagan).

9.3 Det politiska fältets styrmedel

Forskningsberedningen är ett rådgivande organ till regeringen i forskningsfrågor och består i dag av företrädare från olika delar av forskarvärlden och näringslivet (2007). Den leds av utbildnings- och forskningsministern. Åtta av ledamöterna är professorer, varav fyra är kvinnor. År 2001 bestod forskningsberedningen av nio ledamöter (exklusive ordföranden/ministern). Av dessa var tre kvinnor och sex män. Totalt var 33 procent kvinnor 2001, och det är utökat till 46 procent i dag.

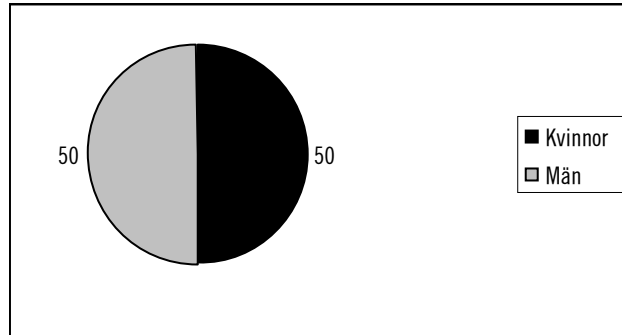
Figur 9.4 Forskningsberedningen. Procent kvinnor och män



Källa: Regeringskansliets hemsidor. Antal kvinnor/män: 6/7. Se tabell B 9.4 i tabellbilagan.

Högskoleverket är den myndighet som har överinseende över den högre utbildningen. Universitetskanslern är en man och ordföranden är en kvinna (ur näringslivet). Av de fem kvinnliga ledamöterna representerar en studenterna, en kommer från LO och en från stiftelsen Skansen. Av övriga ledamöter är fyra högskole-rektorer och en professor. Kvinnorna är i högre utsträckning än männen hämtade från organisationer utanför vetenskapsfältet.

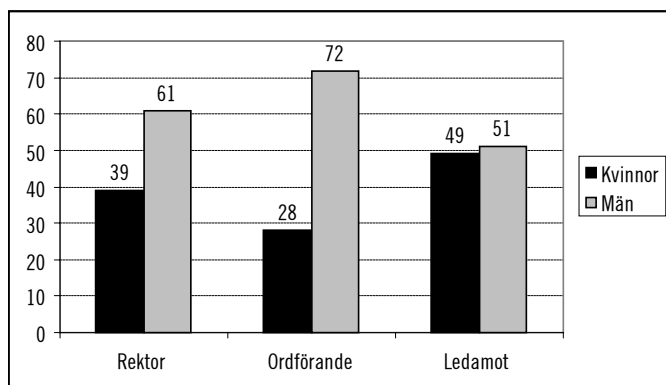
Figur 9.5 Högskoleverkets styrelse och ledning. Procent kvinnor och män



Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män: 6/6. För specificerade positioner, se tabell B 9.5 i tabellbilagan.

9.4 Högskolorna styrs oftare av kvinnor än universiteten

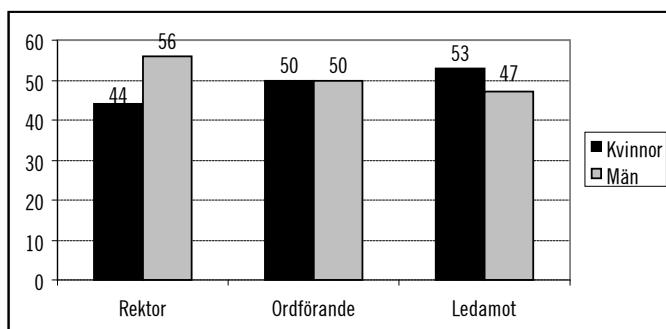
Styrelser och ledning för de universitet och högskolor som har statlig huvudman kartläggs nedan. Det visar sig att universiteten generellt oftare styrs av män än högskolorna. Den mest mansdominerade positionen är styrelseordförandeposten. Därefter kommer rektorspositionen, som till en dryg tredjedel innehas av kvinnor. Ledamöterna i universitetens styrelser är lika ofta kvinnor som män.

Figur 9.6 Universitetens styrelser och ledning. Procent kvinnor och män.

Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män: rektor 7/11, ordförande 5/13, ledamot 123/126.

Se tabell B 9.6 i tabellbilagan.

Vid högskolorna är ordförandeposterna jämnt fördelade mellan kvinnor och män. Bland ledamöterna är något fler kvinnor än män. Den mest mansdominerade posten är den som rektor, men även bland dem finns närmare hälften kvinnor.

Tabell 9.7 Högskolornas styrelser och ledning. Procent kvinnor och män

Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män: rektor 8/10, ordförande 9/9, ledamot 132/118. Se tabell B 9.7 i tabellbilagan.

Vi ser här samma tendens som på andra samhällsområden, nämligen att kvinnorna är fler i styrelserna, som ju har många platser för ledamöter – och att den mest mansdominerade positionen är den exekutiva topposten, varav det bara finns en.

9.5 Rekryteringsbasen: mellancheferna/dekanerna är främst män

Hur ser det då ut på lägre chefsnivåer? Universiteten är indelade i fakulteter som styrs av var sin kollegialt vald dekan, vilken kan ses som en mellanchefsposition. Under fakulteterna lyder de olika ämnesinstitutionerna som i sin tur styrs av prefekter, även de kollegialt valda.

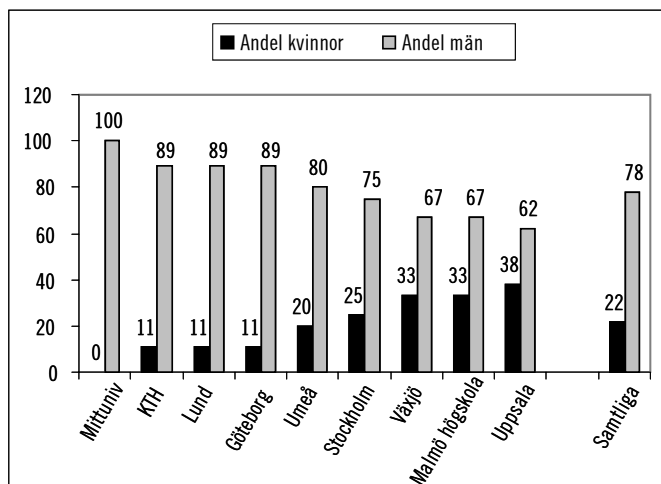
Prefekter och dekaner är och ska vara lärare/forskare. Det är dock en internationell trend att den administrativa karriären med tiden blivit allt mer skild från den vetenskapliga. Arbetet med administration och ekonomisk styrning har ökat starkt och går inte att kombinera med forskning eller undervisning. Ett allt mer dominerande inslag av marknadsstyrning och stagnerande eller nedskurna statliga anslag till universitet och högskolor har samtidigt gett allt större makt åt ekonomer och administratörer. Brittisk forskning har funnit att kvinnor missgynnas av denna utveckling. Någon svensk forskning finns ännu inte på området.

Det är sedan länge noterat att kvinnor i högre grad ägnar sig åt undervisning och administration, medan män oftare gör karriär inom forskning. Internationellt finns också en trend att bilda separata forskningsinstitut (inom eller utom universitetet) och att koncentrera resurser till starka forskningsmiljöer, samtidigt som undervisningsuppgifterna vid universitetet och högskolor vuxit i volym – dels för att större generationer kommit till universiteten, dels för att allt fler i varje generation söker sig till högre utbildning.

Någon samlad statistik över prefekter finns inte, men man skulle kunna uppdra åt Högskoleverket eller SCB att ta fram en sådan. Det finns anledning att undersöka om andelen kvinnor ökar bland prefekterna i takt med att den administrativa karriären frigörs från den vetenskapliga.

I Statskalendern finns däremot uppgifter om dekanerna vid de universitet och högskolor där sådana finns. Vid de senare grundade och mindre högskolorna saknas i regel fakultetsnivån.

Figur 9.8 Dekaner vid statliga högskoleenheter. Procent kvinnor och män



Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män: Mittuniversitetet 0/2, KTH (Kgl Tekniska Högskolan) 1/8, Lunds universitet 1/8, Göteborgs universitet 1/8, Umeå universitet 1/4, Stockholms universitet 2/6, Växjö universitet 1/2, Malmö högskola 2/4, Uppsala universitet 3/5. Se tabell B 9.9 i tabellbilagan.

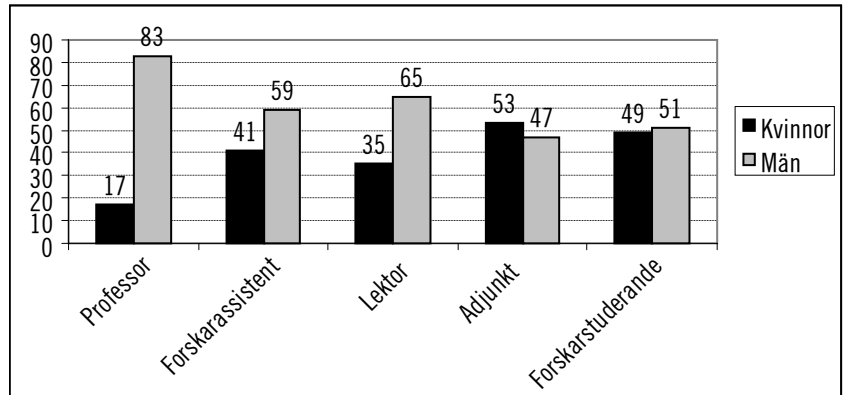
Dekanerna är en starkt mansdominerad grupp akademiska mellanchefer. Av totalt 60 i landet är 13 kvinnor. Männerna utgör alltså mer än tre fjärdedelar. Den största andelen kvinnliga dekaner finns vid Uppsala universitet, medan Lunds och Göteborgs universitet tillsammans med det traditionellt mansdominerade KTH ligger i botten. Mittuniversitetet saknar helt kvinnliga dekaner men där finns totalt endast två (båda män). Örebro universitet saknar fakulteter och därmed dekaner.

9.6 Efter doktorsexamen tar männen över

Den högsta vetenskapliga positionen är professuren. Professorerna är en kraftigt mansdominerad grupp med mindre än en femtedel kvinnor. En reform för några år sedan gjorde det möjligt för fler att bli professorer genom att man införde möjligheten att bli befördrad på sin (lektors)tjänst i stället för att vänta på att en professur skulle

bli ledig och kunna sökas. Emellertid har det visat sig att även de som befordras till professorer i övervägande grad är män.²

Figur 9.9 Anställda i olika kategorier vid universitet och högskolor. Procent kvinnor och män



Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män (omräknat till heltidsanställda): professor 657/3 273, forskarassistent 389/569, lektor 2 229/4 059, adjunkt 3 384/2 943, forskarstuderande 4 229/4 484. Se tabell B 9.10 i tabellbilagan.

På undervisningstjänster såsom adjunkt (som inte kräver doktors-examen) och lektor (som kräver doktorexamen) finns betydligt fler kvinnor. Mer än hälften av adjunkterna är kvinnor, och de utgör en dryg tredjedel av lektorerna. Forskarassistenttjänsten är en tidsbegränsad meriteringstjänst, där kvinnorna för närvarande utgör 41 procent, något som tyder på en insats för att rekrytera kvinnor men utan att garantera dem något för framtiden. Bland de forskarstuderande (doktoranderna) slutligen finns ungefär hälften av vardera könet. Det är alltså i karriären *efter* doktorexamen, som männen tar övertaget.

9.7 Jämställt i offentliga forskningsråd, nästan bara män i de privata

Den största delen av de offentliga forskningsresurserna förvaltas av forskningsråd, vilkas experter avgör vilka forskare som ska få medel att forska för. De största råden i landet är Vetenskapsrådet och

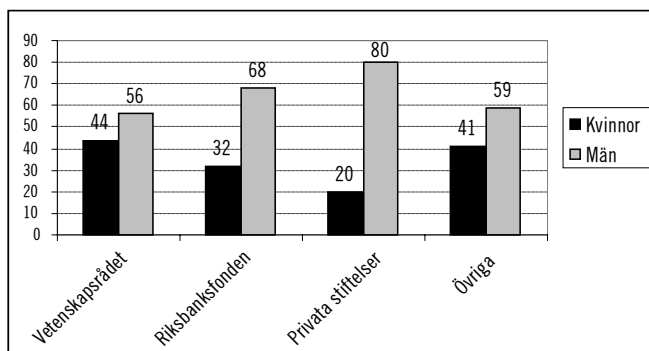
² Rapport från SULF, november 2006.

Riksbankens Jubileumsfond, men det finns också andra mindre råd och en rad privata stiftelser som också utlyser forskningsmedel. Vilka är det då som är med där och bestämmer vem som ska få pengar att forska för?

Det visar sig på det vetenskapliga fältet i likhet med andra fält att kvinnorna främst finns på positioner, som är tillsatta under inflytande av den representativa logiken. Det innebär att de finns i organisationer som fördelar ekonomiska anslag från offentliga myndigheter och inom forskningsråd som riksdag och departement har inflytande över (till exempel Vetenskapsrådet och FAS men också Riksbankens Jubileumsfond). Däremot visar det sig att privatägda stiftelser har ytterst få kvinnor bland beslutsfattarna.

Inom Riksbankens Jubileumsfond visar det sig vidare att det är en något jämnare könsfördelning om man räknar med de riksdagsledamöter som ingår (37 procent kvinnor, 63 procent män), än bland de vetenskapliga ledamöterna där kvinnorna endast utgör knappt en tredjedel (32 jämfört med 68 procent män).

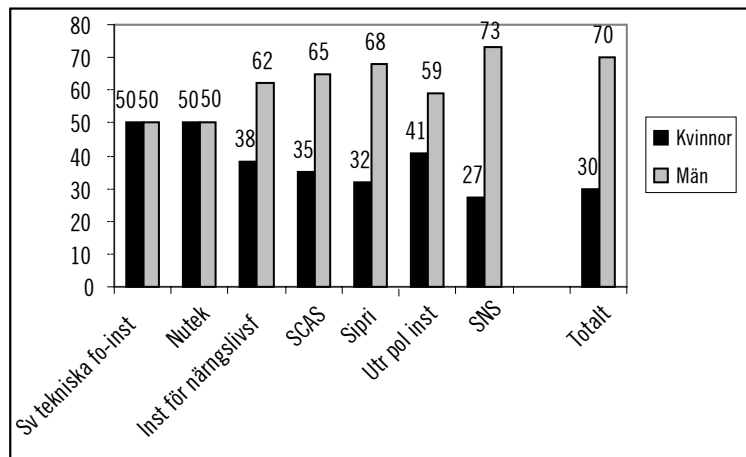
Figur 9.10 Forskningsfinansiärers styrelser, ledning och bedömare. Procent kvinnor och män



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: Vetenskapsrådet 93/119, Riksbankens Jubileumsfond (vetenskapliga ledamöter) 30/64, privata stiftelser 14/56, övriga råd och stiftelser 54/78. För specificerade uppgifter om positioner se tabell B 9.11.

Den internationella trenden är att manliga forskare samlas i forskningsinstitut. Några undersökta institut visar sig i figur 9.6 ha stark manlig dominans medan ett par av dem (med ett fåtal personer) har lika antal kvinnor och män.

Figur 9.11 Ledning och forskare vid forskningsinstitut. Procent kvinnor och män

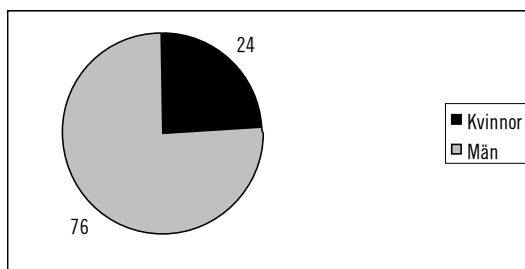


Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: Sveriges Tekniska Forskningsinstitut 9/9, Nutek 5/5, Institutet för näringslivsforskning 3/8, SCAS (Kollegiet för samhällsforskning) 16/30, Sipri (Institutet för fredsforskning) 10/21, Utrikespolitiska Institutet 11/16, SNS (Studieförbundet Näringsliv och Samhälle) 45/123. Totalt antal 113 kvinnor, 266 män. För specificerade uppgifter om positioner se tabell B 9.12.

9.8 Folkbildning

Folkbildning är historiskt en viktig del i folkrörelserna. Men den tycks med avseende på ledningen i form av folkhögskolornas rektorer och folkbildningsrådet vara en gediget mansdominerad utbildningsform. Inte mindre än tre fjärdedelar av rektorerna är män.

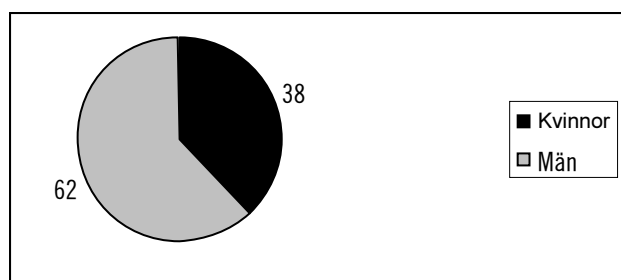
Figur 9.12 Folkhögskolornas rektorer. Procent kvinnor och män



Källa: Statskalendern 2006. Antal kvinnor/män 35/113. Se tabell B 9. 13 i tabellbilagan.

I Folkbildningsrådet är skevheten lite mindre men fortfarande oacceptabel enligt officiella jämställdhetskriterier.

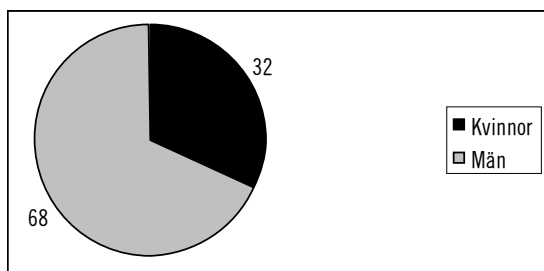
Figur 9.13 Folkbildningsrådet. Procent kvinnor och män



Antal kvinnor/män: 6/10 För specificerade uppgifter om positioner, se tabell B 9.14 i tabellbilagan.

En modern form av vuxenutbildning bedrivs inom Komvux/Lernia, som ger en andra chans till dem som vill vidare utbilda sig eller byta yrkesinriktning. Även där är ledningen mansdominerad.

Figur 9.14 Vuxenutbildningen (Komvux/Lernia). Styrelse och ledning. Procent kvinnor och män.



Källa: Hemsidor. Antal kvinnor/män: 7/15. För specificerade uppgifter se tabell 9 B.15 i tabellbilagan.

9.9 Sammanfattning

Det vetenskapliga fältet är i likhet med kulturfältet påverkat både av politiska krafter och marknadskrafter samtidigt som det måste hävda sin egen autonomi för att behålla sin legitimitet. Det är i organ och på de ledande positioner som influeras av den politiska ambitionen att nå allsidig representation, som man finner de största

andelarna kvinnor. Där kooptering sker – dvs. förnyelse genom de mer seniora ledamöternas inval – tenderar mansdominansen att vara som störst. I de prestigefyllda kommittéer som utser nobelpristagare finns ytterst få kvinnor. I den internationella skaran av nobelpristagare har under nobelprisens hela existens sammanlagt fyra procent kvinnor kommit med. Den största andelen (11 procent) finns bland litteraturpristagarna. Männerna utgör alltså som minst 89 procent.

Av den vetenskapliga akademierna är det Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) som har den största andelen kvinnliga ledamöter, nämligen lite drygt en femtedel. Fyra femtedelar är alltså män.

Om vi i stället betraktar de politiska organ som har inflytande över forskning och högre utbildning finner vi att både forskningsberedningen och Högskoleverkets styrelse har ungefär hälften kvinnliga ledamöter.

Det finns vidare en skillnad mellan universiteten och högskolorna så att universitetens ledningar i regel har färre kvinnor än högskolornas. Störst är skillnaden på ordförandeposterna, där universitetsstyrelsernas ordförande till 28 procent är kvinnor medan högskolorna har hälften kvinnliga ordförande. Bland universitetens rektorer är 39 procent kvinnor, och vid högskolorna 44 procent. Styrelseledamöterna är ungefär lika ofta kvinnor som män.

De administrativa mellancheferna vid universiteten – dekanerna – är till närmare fyra femtedelar män och en femtedel kvinnor. Störst andel kvinnliga dekaner finns vid Uppsala och Växjö universitet samt vid Malmö högskola, medan minsta andelen finns vid KTH (Kgl Tekniska Högskolan i Stockholm) och vid Lunds och Göteborgs universitet (11 procent). Umeå och Stockholms universitet har 20 respektive 25 procent kvinnliga dekaner.

Det finns också en tydlig tendens bland olika tjänster i forskning och utbildning. Kvinnor och män påbörjar forskarutbildning i lika grad. Men efter doktorsexamen händer det något, som gör att kvinnor inte lika ofta innehar fasta tjänster som männen. På den högsta vetenskapliga tjänsten – professor – finns endast 17 procent kvinnor men 83 procent män. Det finns vidare fler män på lektorstjänster (som kräver doktorsexamen) men kvinnlig dominans på adjunktstjänster (som inte kräver doktorsexamen).

Om vi vänder oss till de organ som finansierar forskning, visar det sig att det stora offentliga Vetenskapsrådet har ungefär lika många kvinnor som män på beslutsfattande positioner, medan den andra stora finansören Riksbankens Jubileumsfond har en mino-

ritet kvinnor, cirka en tredjedel, och följaktligen två tredjedelar män. Bland de privata stiftelserna finns totalt 80 procent män och 20 procent kvinnor, som beslutar vem som ska få pengar att forska för. Bland övriga i huvudsak offentliga organ ser det jämnare ut med 41 procent kvinnor och 59 procent män.

I forskningsinstituterna finns som mest hälften kvinnor, hälften män (vid Sveriges tekniska forskningsinstitut och Nutek) och som minst en tredjedel eller något mindre (vid SCAS, Sipri och SNS).

Till sist har vi undersökt folkbildning och vuxenutbildning och kunnat konstatera att folkhögskolornas rektorer till tre fjärdedelar utgörs av män, medan Komvux/Lernia har nästan lika stor andel män och Folkbildningsrådet har två tredjedelar män i sin styrelse.

Slutsatsen är att ju mer exklusiv en organisation eller position är och ju mer den styrs av kollegiala val, desto fler män är det som väljs in. Det finns betydligt fler kvinnor på positioner som är under offentligt inflytande och där invalen sker i en mer genomskinlig rekryteringsprocess.