

Könskvotering och kvinnors karriärer

En jämförelse av svenska politiska partier

Johanna Rickne

Gender quotas and women's political careers. A comparison of Swedish political parties

A common argument in the debate on gender quotas is that quotas hurt women. When a quota is imposed, the argument goes, women's competence is questioned and their careers suffer as a consequence. In this paper, I compare Swedish political parties that have and have not imposed voluntary party quotas, with respect to women's access to influential political positions. Data for all municipal party groups in 1988-2010 shows two things. First, women account for higher shares of chairpersons, full-time politicians, and top names on the party ballot among parties with quotas (the Left Party, the Social Democrats, and the Green Party), than in parties without quotas (the Conservative Party, the Center Party, the Christian Democrats, and the Liberal Party). A simple regression analysis shows that while the average woman faces a sizeable disadvantage in her likelihood of reaching the top position on the party ballot, the disadvantage is one third smaller in parties that have adopted quotas. In sum, the comparative analysis across political parties yields no evidence that quotas hurt women's political careers.

I. Inledning

Könskvotering är en av de mest framträdande reformerna i länders politiska system under de senaste årtiondena. Mer än hälften av världens länder har infört kvotering och de svenska politiska partierna har legat i framkant. En växande forskningslitteratur har undersökt hur kvotering påverkat andelen kvinnor som blir folkvalda, huruvida politikens riktning ändras med fler kvinnliga politiker och om kvotering kan stärka demokratin (se exempelvis Kathlene, 1994; Tripp, 2008; Krook, 2009; Franceschet m.fl. 2012). Dock saknas det kunskap om hur kvotering påverkar fördelningen av makt inom politiska partier, samtidigt som denna maktfördelning är av stor betydelse för vilken politik partiet för (se exempelvis Childs & Krook, 2006; Childs & Krook, 2009; Chaney, 2012).

Könskvotering är en kontroversiell åtgärd eftersom den syftar till att tvinga fram ett nytt rekryteringsmönster inom organisationer. Ett vanligt argument

Johanna Rickne är verksam vid Columbia University, SIPA, Institutet för Näringslivsforskning samt Uppsala Center for Labor Studies. E-post: kjr2123@columbia.edu

mot kvotering är att kvinnor kommer att missgynnas snarare än att gynnas (Dahlerup & Freidenvall, 2010). När organisationen tvingas att "låta kön gå före merit" leder det till att kvinnors kompetens ifrågasätts. Det gör det svårare för dem att göra karriär och eftersom det är svårt att veta exakt vilken kvinna som är "inkvoterad" kommer samtliga kvinnor att drabbas. Med andra ord leder kvotering till att det uppstår ett glastak som gör det svårare för kvinnor att nå inflytelserika positioner.

Liksom många andra påståenden i debatten om kvotering finns det väldigt lite forskning som underbygger hypotesen om glastaket. I den här studien undersöker jag en sektor, politiken, där många organisationer införde kvotering för snart 20 år sedan. Avsikten är att undersöka hur kvinnors karriärer utvecklats sedan dess i partier som infört kvotering i jämförelse med partier som inte gjort det. Studien innefattar en beskrivning av andelen kvinnor på de ledande positionerna och en analys av könsskillnaden i den genomsnittliga sannolikheten att nå dessa positioner. Målsättningen är att undersöka om könskvotering genomförs till priset av försämrade karriärer för de kvinnliga folkvalda eller inte.

För att få en så enhetlig bild som möjligt av kvinnors karriärer använder jag data för alla kommunpolitiker under perioden 1988-2010, totalt nästan 200 000 personer. Undersökningen gäller tre typer av ledande positioner: ordförandeuppdrag, utnämningar som kommunalråd och positionen som toppnamn på partiets valsedel. Med andra ord jämför jag hur väl kvinnor är representerade på indirekt valda politiska positioner, sådana som väljarna inte kan påverka fördelningen av genom att välja ett annat parti (Wide, 2006, 2011).

Svenska partier kan delas in i två läger när det gäller könskvotering, läger som följer den traditionella blockuppdelningen (Wängnerud, 2001; Freidenvall, 2005). Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet har kvoterat, medan Moderaterna, Kristdemokraterna, Centern och Folkpartiet inte har gjort det. En jämförelse *mellan* partier kan ses som ett första steg mot att förstå kopplingen mellan kvotering och karriär. En sådan jämförelse belyser breda skillnader mellan organisationer och kan besvara frågan om kvinnor inom organisationer som kvoterat har haft sämre tillträde till ledande positioner än kvinnor inom organisationer som inte kvoterat.¹

En viktig utgångspunkt i jämförelsen av partierna är att de har olika grundläggande uppfattningar om vad som orsakar ojämsställda karriärer. Dessa skillnader svarar mot en ideologisk syn där brytningen mellan det svenska höger- och vänsterblocket har en tydlig internationell motsvarighet. Det är också skillnaderna i grundsyn som lett till att partierna valt olika åtgärder för att för-

1 Däremot kan metoden inte påvisa att kvotering inom ett visst parti direkt orsakat förändrade karriärmöjligheter, vilket förblir en fråga för framtida studier.

bättra kvinnors karriärmöjligheter.² Inom det borgerliga lägret är avsaknaden av jämställdhet i huvudsak ett individuellt problem. Kvinnor klättrar inte lika högt på karriärstegen eftersom de själva prioriterar familj över karriär, eller för att de brister i kompetens eller motivation relativt männen (Freidenvall, 2006). Detta gör kvotering till en olämplig åtgärd, ett ingrepp som inte löser det grundproblem som kvinnors prioriteringar utgör. Av samma skäl blir kvoteringen rentav skadlig. När det bereds plats för omotiverade kvinnor blir samtliga kvinnor misstänkliggjorda och deras karriärmöjligheter försämrade.

Den svenska debatten innehåller många exempel på denna syn på kvotering och karriärer hos de borgerliga partierna. Ett exempel är Moderata Kvinnoförbundets företrädare Saila Quicklund och Anna Kinberg Batras uttalande angående Stefan Löfvens syn på kvotering, publicerat på Moderatkvinnornas hemsida: "Självklart har Löfven rätt i att kvinnor ska ha samma villkor som män att ta sig fram på arbetsmarknaden och i styrelser. Vad han glömmer är att Socialdemokraternas politik i slutändan gör det svårare för kvinnor att utveckla sin karriär, och dessutom försvagar deras position på arbetsmarknaden." En liknande ståndpunkt uttrycktes av jämställdhetsminister Nyamko Sabuni i hennes debattartikel i *Expressen* (2008-10-27) med rubriken "Kvotering är helt fel väg". Ministern skriver att "[o]ppositionen vill genom kvotering till bolagsstyrelser genomföra en symbolisk förändring. Jag vill åstadkomma en bestående förändring, så att kvinnor och män har lika förutsättningar att utvecklas på sina jobb eller göra karriär".

Inom vänsterblocket finner man oftare strukturella förklaringar till ojämställda karriärer. Det är stereotypa uppfattningar inom organisationen som gör att kvinnor inte når lika långt, snarare än kvinnors egna prioriteringar. Här är steget kortare till att kvotering ska uppfattas som en möjlig åtgärd. Utifrån denna utgångspunkt förväntas kvotering bryta ett orättvist rekryteringsmönster så att kvinnor får samma möjligheter som män. I och med detta förväntas inga negativa effekter på kvinnors tillträde till ledande positioner.

Artikeln har följande upplägg. I kommande avsnitt ges läsaren en tydligare uppfattning om hur könskvotering diskuterats och genomförts inom svenska politiska partier. Därefter (avsnitt III) ges en överblick över forskningsläget vad gäller hur kvotering kan förväntas påverka kvinnors karriärer. Den statistiska analysen utförs i två steg. I avsnitt fyra ges en beskrivning av datamaterialet och jag presenterar där också deskriptiv statistik för fyra indikatorer på kvinnors tillgång till ledande positioner. Det rör sig om andelen kvinnor bland partiernas ordförandepositioner, heltidsanställda kommunalråd, kommunstyrelseordföranden och som toppnamn på valsedeln. I avsnitt fem tar analysens andra steg vid med en undersökning av könsskillnaden för sannolikheten att nå partitoppen. Här används multivariat regressionsanalys för att skatta könsskillna-

2 Detta sammanfattas förtjänstfullt av Drude Dahlerup på hemsidan www.quotaproject.com.

den i sannolikheten att utses till toppnamn på partiets valsedel beroende på om partiet infört könskvotering eller inte. Samtliga resultat diskuteras slutligen i avsnitt sex.

II. Könskvotering i svenska politiska partier

SVENSKA ÅTGÄRDER

Det finns många olika former av könskvotering.³ I vissa länder är kvoteringen inskriven i lagen. I andra länder, däribland Sverige, har vart och ett av de politiska partierna valt egna strategier.

En viktig skillnad mellan olika strategier är att vissa förväntas vara mer effektiva än andra när det gäller att öka andelen kvinnor inom organisationen. Ett viktigt kriterium för att en kvotering ska vara effektiv är att det finns en reglering för vilka platser på vallistan som kvinnor måste tilldelas (Dahlerup, 2006; Esteve-Volart och Bagues, 2012). I flera länder som infört kvotering finns inte någon sådan reglering, utan man har istället fastslagit att en viss andel av valsedeln måste bestå av kvinnliga namn. Den typen av kvotering har vanligtvis haft liten praktisk betydelse då andelen kvinnor ofta har uppnåtts genom att kvinnor placerats på platser långt ner på valsedeln. Det gör att kvinnorna finns med på valsedeln i enlighet med kvoteringen, men att det fortfarande mestadels är män som blir valda.

Det finns inget svenskt parti som varit överksamt när det gäller att anta strategier för att öka andelen kvinnor bland sina folkvalda. En viktig skiljelinje kan dock dras mellan vänster- och högerblocket utifrån hur tvingande åtgärderna har varit. Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet har infört könskvotering medan partierna i det borgerliga blocket har infört mindre hårdhänta åtgärder, främst i form av målsättningar och rekommendationer.⁴

Det första parti som agerade för att öka andelen kvinnliga politiker var Folkpartiet. 1972 införde det en icke bindande regel om att 40 procent av medlemmarna i partiets styrgrupper och kommittéer skulle vara kvinnor. 1974 rekommenderades valberedningarna inom partiet att minst en kvinna skulle sättas på en säker plats på vallistan (i den mån det fanns mer än en säker plats). 1988 stärktes rekommendationen till den så kallade "blixtlåsprincipen", att mans- och kvinnonamn placeras om vartannat, det vill säga varannan kvinna och varannan man, på hela valsedeln.

Övriga borgerliga partier har varit betydligt blygsammare än Folkpartiet. Moderaterna och Centerpartiet har gjort uttalanden om att det är önskvärt med

3 Dahlerup (2006) och Krook (2009), läs mer på www.quotaproject.org.

4 Följande bygger på Freidenvall (2003) "Strategies for improved women's representation", s.11ff. De svenska partiernas ställningstaganden på en höger-vänsterskala stämmer väl överens med mönstret i andra länder (Caul, 1999).

Tabell 1. Svenska riksdagspartiers regelverk för en ökad kvinnorepresentation.

| | 1970-talet | 1980-talet | 1990-2000-talen |
|-------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|
| Allmänna mål | Moderaterna | Moderaterna | Moderaterna |
| | Centerpartiet | Centerpartiet | Centerpartiet |
| | Socialdemokraterna | Kristdemokraterna | |
| | Vänsterpartiet | | |
| Rekommendationer | Folkpartiet | Folkpartiet | Folkpartiet |
| | | Kristdemokraterna | Kristdemokraterna |
| | | Socialdemokraterna | |
| | | Vänsterpartiet | |
| Kvotering | | Vänsterpartiet | Socialdemokraterna (1993) |
| | | Miljöpartiet | Vänsterpartiet (1997) |
| | | | Miljöpartiet (1997) |

Källa: Freidenvall (2005, figur 1), se även Wängnerud (2001). Exakta årtal anges för tidpunkten för införande av bindande kvotering om minst femtio procent kvinnor på partiets valsedlar.

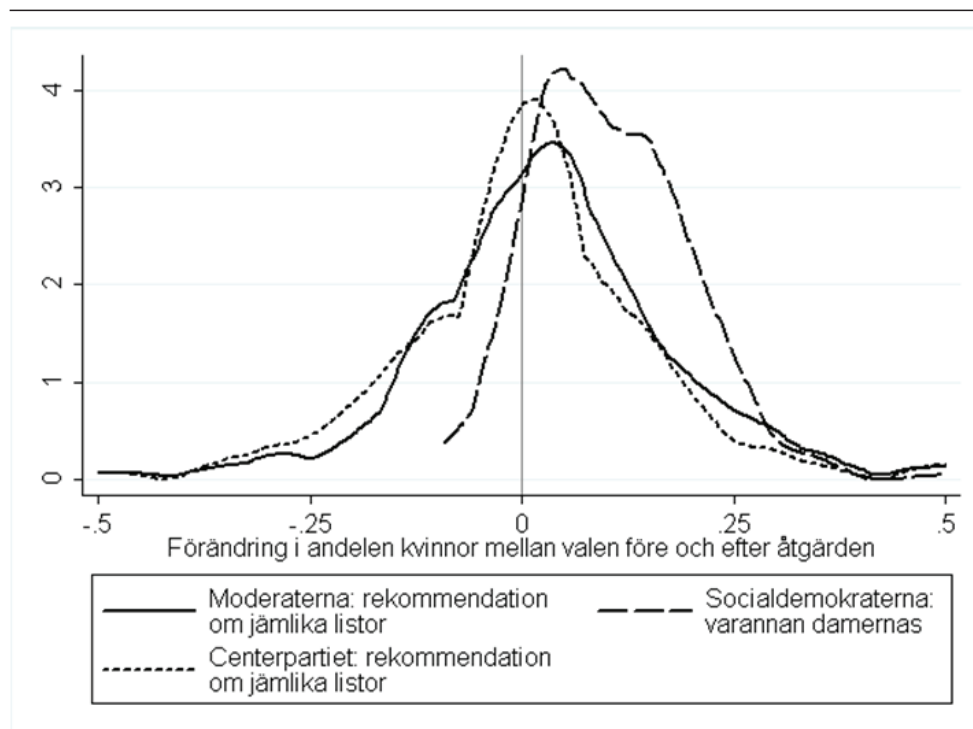
en jämn könsfördelning på valsedlarna. Kristdemokraterna gjorde en ännu blygsammare rekommendation 1987 där den önskvärda andelen kvinnor på valsedeln sattes till minst 40 procent.

Det är inom vänsterblocket som vi hittar åtgärder som kan definieras som könskvotering. När Miljöpartiet grundades 1981 bestämdes det att respektive kön skulle utgöra minst 40 procent av partiets styrgrupper och kommittéer. 1987 sattes samma gräns för könsfördelningen på valsedlarna. Tio år senare, 1997, ändrades kvoten från 40 procent till 50 procent, plus eller minus en person. Vänsterpartiet införde en kvotering 1987 genom att kräva att andelen kvinnor på vallistan skulle motsvara andelen kvinnor i väljarkåren och några år senare ändrades formuleringen till att kräva "minst 40 procent av endera kön". 1993 skärptes denna formulering ytterligare till att minst hälften av namnen på valsedeln skulle vara kvinnor.

Socialdemokraterna var länge inne på samma linje som de borgerliga partierna när det gällde att formulera målsättningar om kvinnors representation snarare än att ange direkta regler för att korrigera fördelningen. En målsättning om minst 40 procent kvinnor på listan fastslogs 1987 och en målsättning om 50 procent kvinnor på listan antogs sedan 1990. Partiet bytte fot 1993 när varvade listor (varannan damernas) infördes. Alla partiets vallistor kom att omfattas av blyxtlåsprincipen.

Tidigare forskning har visat att frivilliga kvoteringar inom politiska partier vanligtvis ökar andelen kvinnor i politiken (Studlar och McAllister, 2002;

Figur 1. Fördelningen av förändringen i andelen kvinnor i kommunala parti-grupper mellan valet före och valet efter respektive partis åtgärd för ökad kvinnorepresentation.

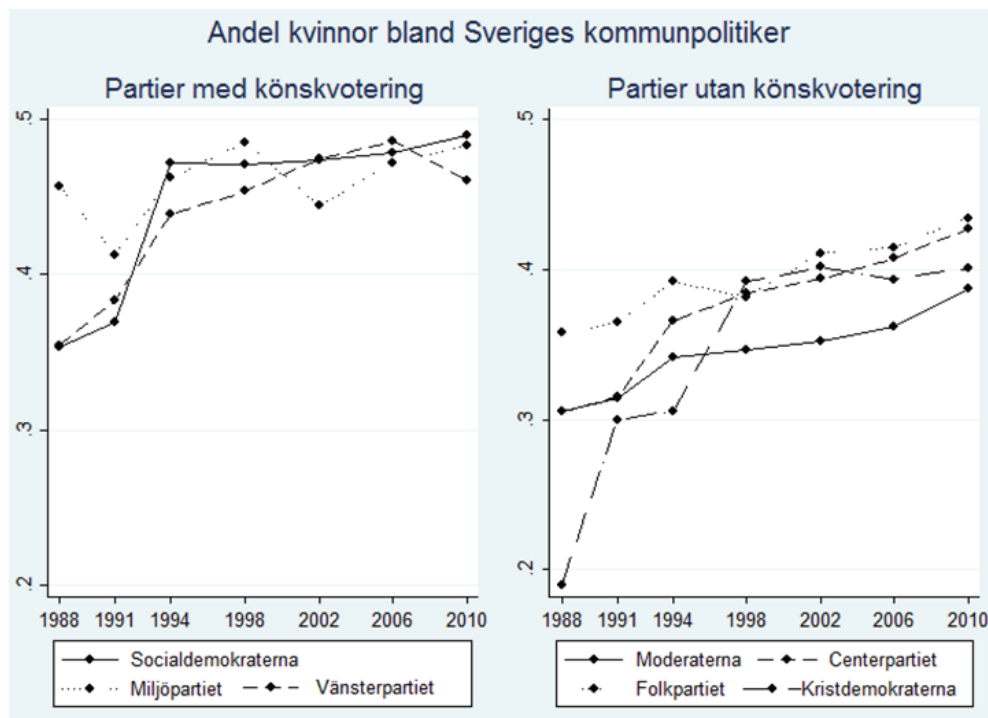


Freidenvall, 2006).⁵ I figur 1 använder jag data för de svenska politiska partierna för att visa hur effekterna skiljer sig åt när vi jämför en rekommendation om en viss andel kvinnor på valsedeln med en "blytlås"-kvotering som även anger att kvinnor ska placeras långt upp på listan. Mer exakt jämförs Moderaternas och Centerpartiets rekommendationer med Socialdemokraternas kvotering när det gäller hur andelen kvinnor i samtliga kommunala parti-grupper för respektive parti förändrades i det val då strategin antogs jämfört med valperioden innan. Här visar figuren en tydlig skillnad mellan partierna. För både Centerpartiet och Moderaterna är fördelningen av förändringar i kvinnors representation centrerad kring noll. Ungefär lika många grupper ökade sin andel kvinnor som de som minskade den. För Socialdemokraterna är istället fördelningen tydligt förskjuten till höger. Här ökade andelen kvinnor i en stor majoritet av grupperna och den genomsnittliga ökningen var hela 10,8 procentenheter.

Figur 2 visar utvecklingen av den genomsnittliga andelen kvinnor inom svenska kommunfullmäktige-grupper var för sig för varje parti mellan valen 1988-2010. Figuren visar tydligt att partier som infört kvotering har högre genomsnittliga andelar kvinnliga folkvalda bland sina ledamöter i fullmäktige. I början av perioden var den genomsnittliga andelen kvin-

5 Det finns också en litteratur som jämför länder med varandra och där meningarna går isär om hur effektiva kvoteringar varit i att förbättra representationen. Vissa hävdar att kvotering är en nyckelfaktor (Tripp and Kang, 2008) medan andra menar att den inte är viktig (Tremblay, 2007).

Figur 2. Genomsnittlig andel folkvalda kvinnor inom svenska kommunfullmäktigegrupper per parti, 1988–2010.



nor i Socialdemokraterna, Folkpartiet och Vänsterpartiet i princip densamma (35%). Socialdemokraternas kvotering "Varannan Damernas" inför valet 1994 gjorde sedan att de tog sig upp i toppen för andelen kvinnor. Inom det borgerliga blocket var andelen kvinnor relativt låg under hela perioden, även om Kristdemokraterna och Centerpartiet gjorde stora framsteg under 1980 och 1990-talen.

III. Kvotering och kvinnors karriärer: Det teoretiska och empiriska forskningsläget

Det finns relativt lite direkt teoretisk eller empirisk forskning om den direkta kopplingen mellan kvotering och karriärer, men däremot finns det flera viktiga bidrag inom närliggande frågeställningar. Här går jag igenom två hypoteser om varför en negativ effekt av kvotering kan uppstå, förekomsten av 1) social stigma och 2) *backlash*. Jag går också igenom tre möjliga förklaringar till en möjlig positiv effekt, 1) en utvidgad rekryteringsbas, 2) kvinnlig mobilisering och 3) förändrade uppfattningar om kvinnligt ledarskap.

STIGMATISERING

Helen Mayer Hacker (1951) introducerade idén om att kvinnor, trots att de utgör hälften av befolkningen, bäst kan beskrivas som en minoritet. De är utsatta för

många av de typer av negativ särbehandling som andra minoriteter utsätts för och visar också ofta upp de psykologiska symptom som en sådan minoritetsstatus medför. Kvinnor känner oftare självförakt, mindervärdeskomplex, uttrycker oftare förnekelse av tillhörighet till gruppen och misstolkar förtryck mot gruppen som helhet som brister i den egna prestationen.

Begreppet "social stigma" beskriver en situation där en majoritetsgrupp tillskriver negativa och stereotypa attribut till individerna i en minoritetsgrupp (Link & Phelan, 2010).⁶ För att en person ska kunna utsättas är det därför en grundförutsättning att hen uppfattar sig själv så som tillhörande en minoritet. När negativa egenskaper tillskrivs gruppen uppstår (eller förstärks) en skillnad i status, vilket också kan leda till att majoritetsgruppen blir mer benägen att direkt diskriminera minoriteten, det vill säga att gå från negativa uppfattningar till praktiska diskriminerande handlingar. Lika väl innebär stigma att minoritetsgruppen riskerar att "diskriminera sig själv" när den börjar uppleva de tillskrivna attributen som faktiska.⁷

Stigmatisering kan uppkomma mot kvinnor som grupp, men också mot "inkvoterade" kvinnor i synnerhet. Att dessa kvinnor tilldelats en position genom kvotering är ofta sammanlänkat med fördomar om sämre kompetens (Murray, 2010). Detta kan få starkt negativa konsekvenser för uppfattningen inom organisationen, och bland kvinnorna själva, vad gäller hur väl de inkvoterade personerna passar för ledande positioner.

Ett antal intervjustudier har genomförts med syfte att kartlägga förekomsten av stigmatisering i samband med könskvotering i politiska partier. Sarah Childs och Mona-Lena Krook (kap 6, 2012) intervjuade folkvalda i Storbritannien, inklusive en del "inkvoterade" kvinnor från Labourpartiets tillfälliga kvotering under valet 1997. Samma personer följs över tid för att det skall vara möjligt att närmare kunna studera deras erfarenheter inom politiken. Många av kvinnorna upplevde att de var stigmatiserade och upplevelsen var starkare bland de inkvoterade. Vid de senare intervjutillfällena hade skillnaden mellan grupperna emellertid minskat. En kvinna sa att "You don't hear the grumbling about women – only shortlists in the way that there used to be ... It's not controversial". Men vissa upplevde fortsatta fördomar från manliga politiker från

6 Det är värt att notera att stigmatisering inte kan förekomma utan att grupper har olika nivåer av social status. Parten som sätter etiketten måste ha högre status än föremålet för fördomarna; en grupp med lägre status kan per definition inte stigmatisera en med högre. Med detta följer att bara vissa kategoriseringar i samhället är förknippade med stigmatisering. Det spelar exempelvis ingen roll vilken färg på bilen man har eftersom detta inte är en statusmarkör.

7 Självdiskriminering har observerats i akademiska studier, exempelvis i laboratorieexperiment där kvinnor och män har fått tävla i matematikuppgifter. Där är en vanlig fördom är att kvinnor är sämre på logiskt tänkande och matematik än män. När tävlingen genomförs utan introduktion får kvinnor och män lika bra resultat. När den däremot inleds med en presentation där den beskrivs som just en tävling i matte gör kvinnorna betydligt sämre ifrån sig: stigma har "aktiverats" och försämrat individens prestation (se exempelvis Carr & Steele, 2010).

den politiska motståndarsidan: "I was elected on an all-women shortlist, and I've had Tories say to me, 'Oh, you weren't, you're too good'."

I en intervjustudie av argentinska parlamentariker finner även Franceschet & Piscopo (2008) spår av stigmatisering bland nyvalda kvinnor i samband med landets könskvotering i parlamentet år 2000. Vissa kvinnor menade att de uppfattades som osjälvständiga politiker på grund av släktskap med tidigare invalda manliga parlamentariker. Dessa negativa uppfattningar undergrävde i sin tur deras möjligheter att bygga politiska koalitioner för att påverka beslutens riktning.

Andra studier finner inga spår av stigma. Pär Zetterberg (2008) intervjuar inkvoterade mexikanska ledamöter i statliga folkvalda församlingar, samt deras manliga medarbetare. Han finner inga tecken på att männen och kvinnorna behandlats olika. Kvinnorna kände sig inte mer osynliggjorda eller negativt behandlade. De uppgav snarare att det rådde ett bra samarbetsklimat med ömsesidig respekt inom partigrupperna.

MANLIG "BACKLASH"

Fler kvinnor i en organisation kan ge sämre karriärmöjligheter för de enskilda kvinnorna genom en direkt negativ reaktion från grupper med högre status. Detta kallas för *backlash* och innebär att den reform som ökar jämställdheten bemöts av en motreaktion som försämrar jämställdheten på ett annat område. När fler kvinnor tar plats i en partigrupp kan alltså den manliga partieliten svara med att ge den genomsnittliga kvinnan en sämre karriärutveckling och därigenom mindre politiskt inflytande.

I en undersökning av fördelningen av förtroendepositioner bland argentinska parlamentariker finner Heath m.fl. (2005) att landets lag om könskvotering i parlamentet visserligen gav fler kvinnliga folkvalda men också innebar sämre befattningar för den genomsnittliga kvinnliga politikern. Författarna tolkar detta som att det inträffade en "backlash". Med färre män i organisationen reagerade det manliga ledarskapet med att kompensera de män som var kvar med bättre karriärer, medan kvinnorna drabbades negativt.

Även Zetterbergs (2008) studie tar upp sambandet mellan kvotering och marginaliseringen av kvinnor i det politiska arbetet. Studien finner emellertid inte stöd för denna hypotes. I det mexikanska fallet tilldelades de kvinnor som kommit in i politiken genom kvotering inte mindre inflytelserika positioner i de politiska utskotten.

TILLGÅNG TILL MERITERADE KANDIDATER

För att kunna anställa en kvinna på en ledande position måste det finnas en kvalificerad kvinna att tillgå. Här kan könskvotering fylla en viktig funktion i att öka mängden kvinnor i poolen av tillgängliga kandidater. Tidigare forskning har visat att kvinnor som tillträder politiska positioner genom kvotering

är minst lika meriterade som de män de ersätter. Exempel på forskning som visat detta är Baltrunaite m.fl. (2012) som studerar Italien och Casas-Arce & Saiz (2012) undersökning av kvotering i Spanien. När det gäller ambitioner har intervjustudier från Tyskland påvisat lägre ambitionsnivåer bland kvinnor som rekryterats i och med kvoteringsreformer (Davidson-Schmich, 2008), men också att dessa kvinnors ambitionsnivå efter hand stigit och närmat sig nivån för kvinnor i partier utan kvotering (Giessel & Hust, 2005). Murray (2010) visar att kvinnor som blev folkvalda i samband med Frankrikes lag om könskvotering var lika aktiva i sitt politiska arbete i parlamentet som sina manliga kollegor. Hon drar slutsatsen att kön utgjorde ett hinder för att bli vald, men inte när det gällde att utföra det politiska arbetet.

För Sverige har Besley m.fl. (2013) kartlagt kvalifikationer hos män och kvinnor i samband med socialdemokraternas införande av "Varannan Damernas" år 1993. De visar att en brist på kvalificerade kvinnor inte var en trolig förklaring till att det var färre kvinnor i vissa partigrupper före kvoteringen. Där kvinnorna var underrepresenterade var kvinnorna i genomsnitt mer meriterade än männen i samma partigrupp. När kvoteringen sedan infördes sjönk kvinnornas genomsnittliga meriteringsgrad så att den hamnade i paritet med männens.

MOBILISERING

Det är inte bara negativa attribut som tillskrivs kvinnliga politiker, utan även positiva. Exempelvis gäller det synen på kvinnor som mindre korrupta. Det är också vanligt att kvinnor uppfattas som reformister som kan bidra till förbättrad demokrati genom att lyfta fram deras politiska prioriteringar (vilket i litteraturen kallas för en *mandate effect*). Sådana positiva förväntningar förekom i ovan nämnda intervjustudier i Storbritannien (Childs & Krook, 2012) och i Argentina (Francechet & Piscopo, 2008). De kan förväntas hjälpa de invalda kvinnorna att uppnå en högre grad av jämställdhet i det politiska arbetet genom att deras legitimitet snarare stärks än försvagas.

En stor forskningslitteratur har undersökt betydelsen av andelen kvinnliga folkvalda för olika politiska utfall. Detta är nära relaterat till hypotesen att andelen folkvalda kvinnor även har betydelse för den genomsnittliga kvinnans karriär. Att andelen kvinnor har betydelse bygger på föreställningen om att minoriteter inom organisationer får det allt lättare att verka för förändring när deras skara växer (Kanter, 1977). Inom politiken har Dahlerup (1988) framhållit att en större andel kvinnor kan förändra arbetskulturen så att den blir "kvinnovänligare". Hon menar också att en ökad andel folkvalda kvinnor kan låta kvinnorörelser skifta fokus från andelen kvinnor till kvinnors arbetsförhållanden, vilket i sig kan få effekter på fördelningen av politisk makt.

För svensk del kan ett skifte från en kamp för kvinnors representation till att gälla tillgången till politisk makt ha förekommit bland annat inom S-kvinnor under 1990-talet. I samband med "Varannan Damernas" utkom förbundet med

en ”makthandbok” som gav konkreta tips för hur kvinnor skulle kunna dra nytta av ökningen av andelen kvinnliga ledamöter i fullmäktige för att få kvinnor utnämnda till politiska toppositioner. Det finns tydliga exempel i handboken som stärker bilden av att andelen kvinnor har betydelse för en sådan mobilisering:

Välj efter noggrant och moget övervägande ut en eller flera kandidater ni vill satsa på. Urvalet måste vara realistiskt. Sannolikheten för seger måste vara tämligen stor. Lansera henne i god tid före det möte där beslutet om nya ledamöter eller ordförande ska fattas. Inventera och lista den kvinnliga kandidats alla erfarenheter och meriter. Ring i god tid före mötet runt och argumentera för henne bland andra kvinnor som kommer till mötet. Se till att det blir flest kvinnor på mötet. Om möjligt, sök manliga bundsförvanter. (S-Kvinnors Makthandbok, s. 5-6)

FÖRÄNDRADE ATTITYDER OM KVINNORS LEDARSKAP

Citatet ur S-kvinnors makthandbok visar på tendensen till mobilisering bland kvinnorna medan männen endast utpekas som potentiella allierade. Detta kan bero på att svenska män, liksom män i andra länder, kan förväntas ha lägre tankar om kvinnors lämplighet för ansvarsfulla uppdrag än vad kvinnor har. På detta område visar nyligen publicerad empirisk forskning att kvotering kan spela en roll i att förändra sådana attityder.

Beaman m.fl. (2009) jämför attityder i indiska byar, där ett lotteri sedan länge används för att tillsätta kvinnliga ledare i en slumpmässigt utvald tredjedel av samtliga byar. Före kvoteringen ansåg männen att kvinnor var betydligt sämre lämpade för politiskt ledarskap än vad kvinnor ansåg. Efter två perioder med en kvinnlig ledare hade deras förtroende för kvinnors kompetens i ledande positioner förbättrats markant.⁸ Således, resonerar författarna, berodde männens misstro på bristande erfarenhet av kvinnliga ledare och åtgärdades genom att de fick möjlighet att observera kvinnors praktiska arbete som ledare. Detta ledde i sin tur till att byarna fortsatte att självmant välja kvinnor som ledare i större utsträckning än under de valperioder då de inte föll in i kategorin för kvotering. Studien illustrerar därigenom att kvotering förändrar männens negativa syn på kvinnliga ledare genom att ge kvinnor möjligheten att visa sina färdigheter i praktiken.

8 Kvoteringen av byledare infördes i början av 1990-talet. I varje val sedan dess har ett lotteri använts för att välja ut en tredjedel av byarna och i dessa har ledarposten sedan reserverats för en kvinna i nästkommande val. Förekomsten av lotteriet gör reformen särskilt intressant ur ett forskningsperspektiv i och med att det varit helt slumpmässigt vilka byar som tilldelats kvinnliga ledare. Alltså skiljer sig inte byarna åt när det gäller faktorer som skulle kunna påverka både sannolikheten att välja en kvinna som ledare och sannolikheten för de utfall som ska studeras. Det är också värdefullt att samtliga byar deltar i lotteriet varje gång. En viss by kan alltså ha ”behandlats” med kvinnliga ledare flera gånger i rad medan andra inte behandlats alls.

SAMMANFATTNING

Sammanfattningsvis visar tidigare teoretisk och empirisk forskning att det kan finnas ett flertal skäl att förvänta sig att kvotering påverkar kvinnors karriärer negativt. Både social stigmatisering och *backlash* från dominerande (manliga) grupper inom partiet är anledningar till detta, även om den empiriska bevisningen i litteraturen inte är entydig. Emellertid finns det också goda anledningar att förvänta sig det motsatta: att könskvotering påverkar kvinnors karriärer på ett positivt sätt. Förbättrade karriärmöjligheter kan följa av att rekryteringsbasen i form av kompetenta kvinnor utökas, att kvinnor inom partigrupperna kan stötta andra kvinnor i att nå toppen, eller om männens uppfattningar om kvinnors lämplighet för ledarskap förbättras.

IV. Datamaterial och mått på politiskt inflytande

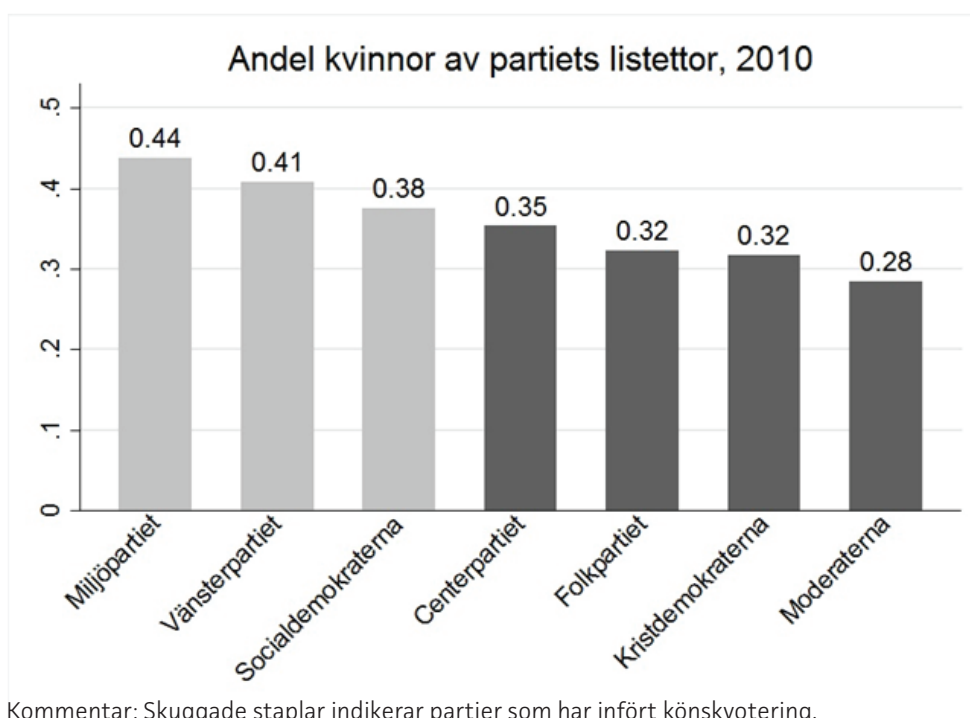
Analysen utförs med hjälp av ett datamaterial som innefattar samtliga individer som förekommit på en kommunal valsedel under perioden 1988-2010. För varje person är partitillhörighet och listplacering under alla val dokumenterad. Från Statistiska Centralbyråns register ingår också ett stort antal socioekonomiska karaktäristika så som utbildning, inkomst, ålder och familjesituation. För de två senaste valen (2006 och 2010) innehåller materialet också information om exakt vilka förtroendeuppdrag som varje politiker tilldelats efter valet. Detta är ordförandeskap i nämnder, kommunfullmäktige och i kommunstyrelsen, samt information om huruvida individen är heltidsarvoderad för sitt politiska uppdrag.

Metoden är i första hand deskriptiv och går ut på att jämföra den genomsnittliga kvinnliga politikerns karriärframgång i partier som kvoterat respektive de som inte gjort det. En framgångsrik karriär beskrivs genom fyra indikatorer:

1. om politikern blir placerad längst upp på valsedeln (listetta),
2. om politikern blir utnämnd till ordförande i en kommunal nämnd, i kommunfullmäktige eller i kommunstyrelsen,
3. om politikern tilldelats ett ordförandeskap inom kommunstyrelsen, eller
4. om politikern tilldelats ett heltidsarvoderat uppdrag.

Det första måttet, listetta, har fördelen att det går att använda för samtliga partigrupper och valperioder. Den person som innehar topplaceringen är vanligtvis också det lokala partiets främsta företrädare och brukar tilldelas den politiska position med störst inflytande som partiet får tillsätta. För det största partiet i den politiska majoriteten är partiets listetta också kommunstyrelsens ordförande i nio fall av tio. För det största partiet i den politiska oppositionen är listettan vice ordförande i kommunstyrelsen i åtta av tio fall. Det bör dock noteras att denna relation inte nödvändigtvis är densamma för män och kvinnor. År 2010 var det 27 förstanamn inom det största partiet i kommunfullmäktige som

Figur 3. Andelen kvinnor bland partiernas listettor i valet 2010.



Kommentar: Skuggade staplar indikerar partier som har infört könskvotering.

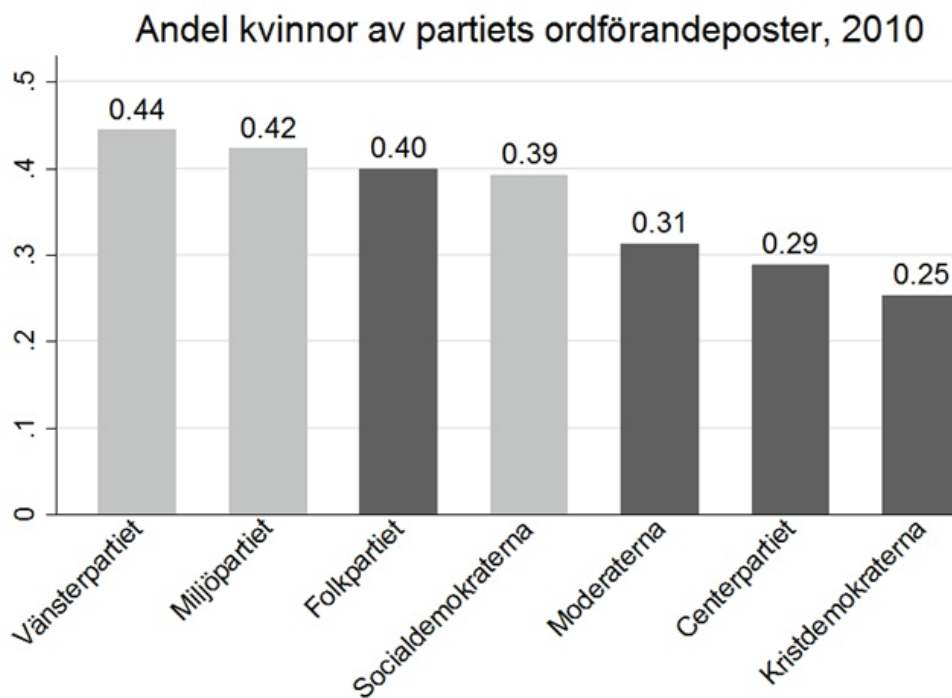
inte samtidigt hade posten som KSO och av dessa var hela 18 personer kvinnor. Det är alltså så att könsskillnaden i sannolikheten att bli listetta är ett mått som tenderar att underskatta kvinnors nackdel när det gäller politiskt inflytande.

V. Resultat

Här redovisas beskrivande statistik över hur partierna rankas när det gäller utnämning av kvinnor till olika ledande positioner. Figur 3 visar hur partierna rankas när det gäller andelen kvinnor bland partiernas listettor. Vi kan se att kvinnor är i minoritet bland samtliga partiers listettor, men att könsskillnaden är mindre inom partier som kvoterat. Alla tre partier med kvotering har en större andel kvinnor bland sina listettor än samtliga partier som inte kvoterat.

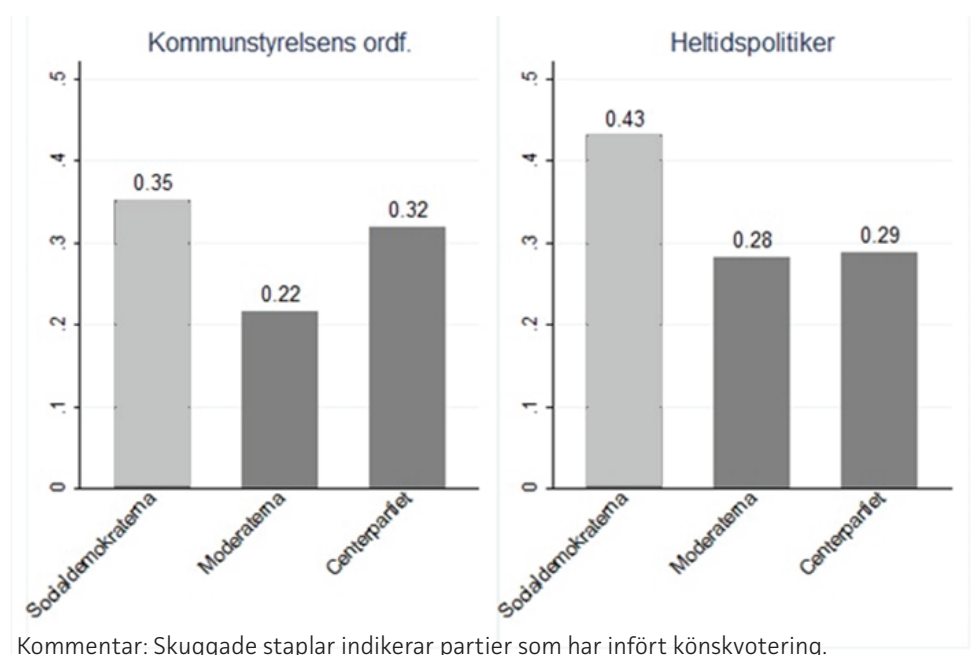
I figur 4 jämförs istället andelen kvinnor bland partiernas nämndordförande, ordföranden i kommunfullmäktige samt ordföranden i kommunstyrelsen. Också här är kvinnor i minoritet inom samtliga partier och fördelningen av ordförandeskapen skiljer sig i hög grad åt mellan det mest och minst jämställda partiet. I Vänsterpartiet är 44 procent av ordförandena kvinnor, men bland Kristdemokraterna är det endast 25 procent. Vi ser återigen att köns-

Figur 4. Andelen kvinnor bland partiernas företrädare som innehar minst ett ordförandeskap i kommunstyrelse, kommunfullmäktige eller nämnd efter valet 2010.



Kommentar: Skuggade staplar indikerar partier som har infört könskvotering.

Figur 5. Andelen kvinnor bland kommunstyrelseordföranden och heltidsanställda politiker inom de tre största partierna på kommunal nivå efter valet 2010.



Kommentar: Skuggade staplar indikerar partier som har infört könskvotering.

skillnaderna är mindre i partier som kvoterat.⁹ Ett undantag är Folkpartiet som skiljer sig från andra partier som inte könskvoterat genom att ha en mer jämställd fördelning av ordförandeposterna än Socialdemokraterna.

En tredje jämförelse fokuserar på de absoluta toppositionerna inom kommunpolitiken: kommunstyrelsens ordförande och heltidsanställda kommunalråd. Eftersom dessa positioner i de allra flesta fall innehas av de tre största partierna på kommunal nivå, det vill säga Socialdemokraterna, Moderaterna eller Centerpartiet, har övriga partier utelämnats från jämförelsen. Figur 5 sammanfattar andelen kvinnor bland partiernas ordförande i kommunstyrelser runt om i landet (vänstra delen av grafen) och bland heltidsanställda kommunpolitiker (högra delen). I båda fallen är det slående att fördelningen är mer jämställd inom Socialdemokraterna – ett parti som infört könskvotering – än inom Moderaterna och Centerpartiet, två partier som inte gjort det. En intressant observation är att skillnaden mellan de två typerna av partier är större för heltidsanställda än för kommunstyrelsens ordförande. Det kan innebära att Socialdemokraterna har relativt fler kvinnor på toppositioner när partiet är i opposition än när det är i majoritet, eller att det är sannolikt att en kvinna blir heltidsarvoderad när partiet har tillgång till två sådana tjänster istället för en.

VI. Vem når partitoppen?

I nästa steg av analysen används multivariat regressionsanalys för att skatta könsskillnaden i sannolikheten att bli toppnamn på en vallista. I den här analysen skattar jag alltså om det finns en statistiskt signifikant skillnad mellan partier som kvoterat och partier som inte kvoterat när det gäller könsskillnaden i sannolikheten att bli listetta. Det innebär att vi lämnar jämförelsen av andelarna kvinnor på de högt uppsatta positionerna och fokuserar på den enskilda kvinnans och mannens genomsnittliga möjlighet att nå toppen, oavsett hur många kvinnor som finns i partigruppen.

Jämförelsen av partierna görs genom att hålla ett antal faktorer konstanta. Jag jämför bara sannolikheten att bli listetta mellan män och kvinnor som har lika många barn, samma utbildningsnivå och som är politiska företrädare för samma parti, i samma kommun och under samma valperiod. Ekvationen som skattas är:

$$Listetta_{i,t+1} = \beta_1 Kvinna_i + \beta_2 (Kvinna_i * Kvoteringsparti_p) + X_i' + m_m \delta_p \gamma_t + \varepsilon_i$$

där den beroende variabeln, *Listetta*, är en indikatorvariabel som antar värdet

9 Notera att den deskriptiva statistiken inte tar hänsyn till vilken typ av ordförandeskap ledamöterna har, eller att ledamöter simultant kan inneha flera positioner. Båda dessa utelämnade aspekter innebär att kvinnors genomsnittliga nackdel i inflytande underskattas. Män innehar betydligt fler av de mest prestigefulla ordförandeuppdragen; det är också mer sannolika att de innehar många uppdrag.

1 om individ i blir förstanamn på sin vallista i valet $t+1$ och 0 om hen inte blir det. Variabeln *Kvinna* är en indikatorvariabel som antar värdet 1 om individ i är en kvinna och 0 om det är en man. Nästa variabel är en interaktionsvariabel mellan att vara kvinna och att vara folkvald från ett parti med könskvotering. Nyckelkoefficienterna i regressionen är β_1 och β_2 . Koefficienten β_1 , det vill säga den för *Kvinna*, visar den genomsnittliga könsskillnaden i sannolikheten att ha en ledande position i nästa period inom de partier som inte har kvotering. Den viktigaste koefficienten, β_2 , anger hur könsskillnaden i sannolikheten att bli listetta i partier med könskvotering skiljer sig från den genomsnittliga könsskillnaden inom partier utan kvotering. Ett positivt tecken på denna koefficient innebär att den genomsnittliga kvinnan inom partier med kvotering har en större sannolikhet att bli listetta i jämförelse med sina manliga kollegor än kvinnor inom partier utan kvotering. Ett negativt tecken skulle istället betyda att det är sämre ställt med könsskillnaden i sannolikheten att bli listetta inom partier med kvotering.

Analysen innehåller även tre stycken kontrollvariabler i vektorn X_{it}' . Dessa fångar grundläggande karaktäristika som kan tänkas förklara skillnader i karriärutvecklingen mellan män och kvinnor inom politiken. Den första är antalet barn, vilket kontrollerar för att politiker oftare slutar att vara aktiva politiker i samband med att familjen utökas (se Folke & Rickne, 2012; Järnbert, 2013). Den andra kontrollvariabeln mäter politikerns utbildningsnivå i antal år och den tredje mäter kommunfullmäktiges storlek i antal ledamöter. Ekvationen innefattar också fixa effekter för alla möjliga kombinationer av parti, valår och kommun, och skattningen görs med hjälp av OLS.¹⁰

Resultaten från skattningen av ekvation (1) redovisas i tabell 2. De visar att den genomsnittliga kvinnan har större sannolikhet att bli listetta jämfört med sin genomsnittlige manlige kollega inom partier med kvotering jämfört med inom partigrupper utan kvotering. Koefficienten på variabeln "Kvinna i parti med könskvotering" är ungefär 2,5, vilket innebär att den genomsnittliga kvinnan är 2,5 procentenheter mer sannolik att bli listetta i ett parti med kvotering jämfört med den genomsnittliga kvinnan i ett parti utan kvotering.

Från koefficienten på variabeln "Kvinna" kan vi dock utläsa att kvinnor har en betydande karriärnackdel jämfört med män i båda grupperna av partier. I partier utan kvotering är könsskillnaden i sannolikheten att nå toppen i nästa valperiod ungefär 8 procentenheter. I partier med kvotering är denna könsskillnad visserligen en tredjedel mindre, 5,5 procentenheter, men fortfarande betydande.

10 När den beroende variabeln är en indikatorvariabel riskerar OLS att ge predicerade värden utanför intervallet 0-1 och standardfelen kan vara inkorrekta på grund av heteroskedasticitet. För att korrigera det senare använder jag heteroskedasticitets-robusta standardfel. Jag kan också konstatera att inget predicerat värde för någon av de två regressionsmodellerna i tabell 2 är lägre än 0 eller högre än 1.

Tabell 2. Regressionsanalys av utfallet att bli partiets listetta på valsedeln (listetta = 1, ej listetta = 0) i nästa valperiod som en funktion av politikerns kön, personliga karaktäristika och huruvida partiet infört könskvotering eller inte.

| | | |
|--------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Kvinna | -8,21*** (0,84) | -8,09*** (1,00) |
| Kvinna*Parti med kvotering | 2,77** (1,19) | 2,35* (1,29) |
| Utbildningsår | | 0,91*** (0,14) |
| Antal barn | | 1,39*** (0,35) |
| Storlek på kommunfullmäktige | | -0,14*** (0,02) |
| Fixa effekter för valår*kommun*parti | X | X |
| Observations | 36 420 | 30 229 |
| R-squared | 0,20 | 0,21 |

Kommentar: Standardfel klustrade på parti-kommunnivå inom parentes. Koefficienterna redovisas på skalan 1-100, det vill säga att 1,0 tolkas som en procentenhet. Data för åren 1988-2010. Regressionerna innehåller interagerade fixa effekter för år, kommun och parti.

Vi kan även se att resultaten inte påverkas av att kontrollvariabler läggs till i analysen. Den skattade storleken på könsskillnaden i sannolikheten att bli listetta minskar marginellt när vi kontrollerar för antalet barn som politikern har samt antalet utbildningsår.¹¹ Dessa variabler fångar om kvinnor lämnar politiken i samband med att familjen växer, eller att kvinnor inte når toppen på grund av bristande kvalifikationer i form av utbildning (i den mån sådana kvalifikationer har betydelse). Det verkar inte heller vara fallet att kommunfullmäktiges storlek kan förklara mer än en ytterst liten del av sambandet mellan kön och karriärmöjligheter.

I artikelns appendix genomförs motsvarande regressionsanalys för varje enskilt politiskt parti. Tyvärr är det svårt att dra tydliga slutsatser från resultaten på grund av att betydligt mer data finns tillgänglig från de stora partierna än från de små. I stora partigrupper är det också mer meningsfullt att peka på ledande positioner. De stora partierna har också haft partigrupper i nära nog samtliga kommuner och samtliga valperioder, vilket inte är fallet för de små.

11 Det gör ingen skillnad för resultaten om jag istället kontrollerar för huruvida man alls har barn, genom en indikatorvariabel, eller tar med en indikatorvariabel för varje antal barn.

VII. Diskussion och slutsatser

Könskvotering är en aktuell och kontroversiell politisk fråga. I skrivande stund gäller debatten främst bolagsstyrelser, men under 1990-talet handlade det också om kvotering till politiska uppdrag. Samtliga partier inom vänsterblocket införde bindande könskvoteringar på sina valsedlar. Inom högerblocket motsatte sig partierna kvotering och föredrog istället att formulera målsättningar om jämställdhet.

Under 1990-talets debatt framhöll företrädare för partier som motsatte sig kvotering att de valde att prioritera kvinnors tillträde till de högre positionerna. Detta förklarades av Gullan Lindblad (Riksdagsledamot 1979–1998 och ordförande för Moderata kvinnoförbundet, 1990–1997) med orden: ”Vad jag tycker är viktigt det är att man också släpper fram kvinnorna till de verkligt tuffa och exekutiva posterna[...] Vi har fler kommunstyrelseordförande i vårt parti än i de andra partierna tillsammans.” (Debatt om Varannan Damernas i Sveriges Radio, 24 augusti, 1994). Gullan Lindblads uttalande är ett exempel på ett vanligt argument emot kvotering, det vill säga att det är en åtgärd som står i kontrast till att prioritera kvinnors tillträde till politiskt makt, det vill säga kvinnors politiska karriärer.

I den här artikeln har jag jämfört svenska partier med och utan könskvotering för att undersöka om kvinnors karriärmöjligheter skiljer sig åt mellan partier som kvoterade under 1990-talets början och de som inte gjorde det.

Den empiriska analysen tillbakavisar tydligt att könskvotering motverkar kvinnors karriärmöjligheter. Inom de partier som infört könskvotering finns en betydligt mer jämlik fördelning av ledande positioner i jämförelse med de partier som inte infört kvotering. I valet 2010 hade partier som kvoterat en större andel kvinnor bland förstanamnen på sina valsedlar. Efter valet tilldelades också kvinnor en större andel av ordförandeskapen i dessa partier.

En jämförelse av fördelningen av de absoluta toppositionerna inom Socialdemokraterna, Moderaterna och Centerpartiet visar också på en större andel kvinnor bland Socialdemokraternas kommunstyrelseordförande och heltidsanställda politiker. Gullan Lindblads uttalande från 1994 om att Moderaterna hade ett större antal kvinnliga kommunstyrelseordföranden än alla andra partier tillsammans är långt ifrån dagens sanning. Efter valet 2010 tillträdde 20 kvinnliga kommunstyrelseordförande för Moderaterna, men mer än dubbelt så många, 50 stycken, tillträdde samtidigt för Socialdemokraterna. Sammantaget finns inga tecken på att de partier som infört könskvotering fått en ojämlig fördelning av toppositionerna. Snarare är det så att Socialdemokraterna sedan införandet av ”Varannan Damernas” gått om Moderaterna med bred marginal.

Analysen visar även tydliga skillnader i den genomsnittliga sannolikheten att utses till toppnamn på valsedeln i partier med och utan könskvotering. Den genomsnittliga kvinnan var mer framgångsrik inom partier som kvoterat. Även om resultaten visar att kvinnor hade en lägre sannolikhet att nå de högsta

politiska positionerna än sina manliga kollegor inom samtliga partier, är den genomsnittliga nackdelen en tredjedel mindre i partier som kvoterat.

Hur kan vi förstå resultaten att partier som kvoterat har en större andel kvinnor på sina ledande positioner och att den genomsnittliga kvinnan har en bättre karriärutveckling inom dessa organisationer? Resultaten talar emot tesen att kvoteringarna inom Socialdemokratin, Vänsterpartiet och Miljöpartiet lett till omfattande stigmatisering av de kvinnliga företrädarna. Möjligen kan frånvaron av en allvarlig stigmatisering kopplas till hur partierna utformat sina kvoteringar. Att motverka negativa stigma var till exempel en huvudsaklig motivering till utformningen av Socialdemokraternas kvotering "Varannan Damernas". Genom att ålägga valberedningarna att ta fram två listor, en för kvinnor och en för män, varefter de två varvas till en och samma, blev män och kvinnor "lika inkvoterade". Tanken var att detta tillvägagångssätt skulle lägga grunden för ett harmoniskt samarbete dem emellan (Törnqvist, 2007).

Resultaten talar också emot att kvoteringarna lett till ett utbrett motstånd mot kvinnor på högre positioner, så kallad *backlash*. Om något talar de för att kvotering kan ha inneburit *fördelar* för kvinnors karriärer. Sådana fördelar är förenliga med att kvoteringarna gett ett större antal folkvalda kvinnor som kan kandidera till ledande positioner. De är också förenliga med att dessa kvinnor förenat sina krafter för att nominera och rösta fram andra kvinnor till ledande positioner, så som föreskrivits i exempelvis S-kvinnors Makthandbok (se citat på s. 10). En tredje möjlig mekanism är att kvoteringen givit en mer positiv bild av kvinnors lämplighet för sådana positioner, särskilt bland männen i organisationen (Beaman m.fl., 2009).

Det är viktigt att notera att analysen inte bevisar att införandet av kvotering direkt orsakat en förändring av kvinnors karriärmöjligheter inom ett visst parti. Men även om slutsatserna är begränsade till skillnaderna mellan partier bidrar de till att ge en tydligare bild av utvecklingen av jämställdheten i tillsättningen av ledande positioner inom svensk kommunpolitik. Resultaten står också i stark kontrast till hypotesen att kvotering skulle ha orsakat stora problem för kvinnornas karriärer. Om detta vore fallet borde vi istället ha observerat tydliga nackdelar för kvinnor inom de partier där kvotering genomförts.

Framtida studier skulle kunna undersöka könsskillnader i hur länge personer på ledande positioner stannar kvar på sina uppdrag eller hur de upplever sitt inflytande inom organisationen. För de nordiska länderna har forskningen visat att barriärer mot kvinnors karriärer ofta är av informell karaktär (Dahlerup, 1988) och intervjustudier har visat att kvinnliga politiker känner att de möter högre krav och att deras åsikter tillmäts ett mindre värde (Hellevik & Skard, 1985). Att kvinnor når höga positioner med en större sannolikhet i partier som kvoterat innebär sannolikt att kvinnors samlade inflytande över den faktiska politiken ökat. Att vidare studera fler dimensioner av möjligheterna till aktivt ledarskap inom de olika organisationerna: huruvida kvotering kan

relateras till förändrade arbetsformer eller andra informella och formella institutioner vore dock ett intressant spår för framtida analys.

Litteraturförteckning

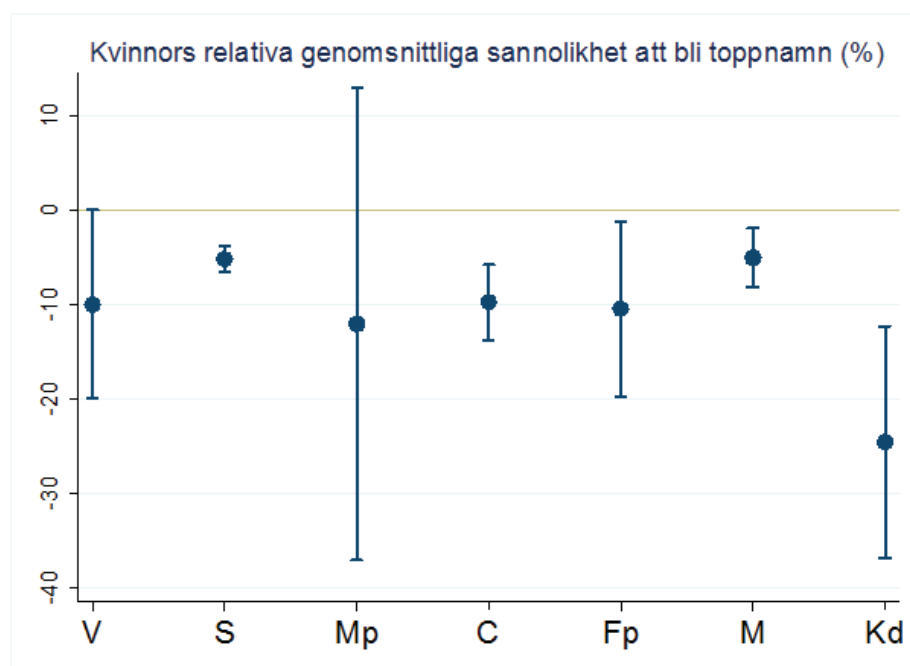
- Baltrunaite, Audinga, Bello, Piero, Casarico, Alessandra & Profeta, Paola, 2012. "Gender quotas and the quality of politicians". Paper, Bocconi University.
- Beaman, Lori, Chattopadhyay, Raghavendra, Duflo, Esther, Pande, Rohini & Topalova, Petia, 2009. "Powerful women: does exposure reduce bias?", *Quarterly Journal of Economics* 124(4), s. 1497-1540.
- Besley, Tim, Folke, Olle, Persson, Torsten & Rickne, Johanna, 2012. "Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden". Paper, IIES, Stockholms universitet.
- Carr, Priyanka & Steele, Claude, 2010. "Stereotype threat affects financial decision making", *Psychological Science* 21, s. 1411-1416.
- Casas-Arce, Pablo & Saiz, Alberto, 2011. "Women and power: Unwilling, ineffective, or held back?" Paper, University of Pennsylvania.
- Caul, Miki, 1999. "Women's representation in parliament: the role of political parties", *Party Politics* 5(1), s. 79-88.
- Chaney, Paul, 2012. "Critical actors vs. Critical mass: the substantive representation of women in the scottish parliament", *The British Journal of Politics & International Relations* 14(3), s. 442-457.
- Childs, Sarah & Krook, Mona L., 2012. "Labels and mandates in the United Kingdom", s. 89-103, i Franceschet, Susan, Krook, Mona Lena & Piscopo, Jennifer (red.), *The Impact of Gender Quotas*. Oxford: Oxford University Press.
- Childs, Sarah & Krook, Mona Lena, 2009. "Analyzing women's substantive representation: from critical mass to critical actors", *Government and Opposition* 44, s. 125-145.
- Childs, Sarah & Krook, Mona Lena, 2006. "Should feminists give up on critical mass? A contingent yes", *Politics and Gender* 2(4), s. 522-530
- Dahlerup, Drude, 1988. *Vi har ventet lenge nok- Håndbog i Kvinderepresentation*. Köpenhamn: Nordisk Ministerråd.
- Dahlerup, Drude (red.) 2006. *Women, Quotas and Politics*. London: Routledge.
- Dahlerup, Drude & Freidenvall, Lenita, 2010. "Judging gender quotas: predictions and results", *Policy & Politics* 38(3), s. 407-425.
- Davidson-Schmich, Louise, 2008. "Gender and political ambition: Evidence from Germany". Paper, The Annual Meeting of the Midwest Political Science Association, Chicago.
- Esteve-Volart, Berta & Bagues, Manuel, 2012. "Are women pawns in the political game? Evidence from elections to the Spanish senate", *Journal of Public Economics* 96(3-4), s. 387-399.
- Folke, Olle & Rickne, Johanna, 2012. "Female representation but male rule? Party competition and the political glass ceiling". Paper, IFN Working Paper 923.
- Franceschet, Susan, Krook, Mona Lena & Piscopo, Jennifer, 2012. *The Impact of Gender Quotas*. Oxford: Oxford University Press.
- Franceschet, Susan & Piscopo, Jennifer, 2008. "Gender quotas and women's substantive representation: lessons from Argentina", *Politics & Gender* 4(3), s. 393-425.
- Freidenvall, Lenita, 2003. "Women's political representation and gender quotas - The Swedish case". Paper, Stockholms universitet.
- Freidenvall, Lenita, 2005. "Kvinnors väg in i politiken". Rapport presenterad vid "Vi är många, vi är hälften - ett seminarium om kvinnor i politiken". Jämställdhetspolitiska utredningen. Regeringskansliet.
- Freidenvall, Lenita, 2006. *Vägen till Varannan Damernas. Om kvinnorepresentation*,

- kvotering och kandidaturval i svensk politik 1970–2002*. Stockholm Studies in Politics 116. Stockholm: Statsvetenskapliga institutionen.
- Geissel, Brigitte & Hust, Evelin, 2005. "Democratic mobilisation through quotas: Experiences in India and Germany", *Commonwealth and Comparative Politics* 43(2), s. 222–244.
- Hacker, Helen, 1951. "Women as a minority group", *Social Forces* 30, s. 60–69.
- Heath, Michelle, Schwindt-Bayer, Leslie & Taylor-Robinson, Michelle, 2005. "Women on the sidelines: Women's representation on committees in latin american legislatures", *American Journal of Political Science* 49(2), s. 420–436.
- Hellervik, Ottar & Skard, Torild, 1985. *Norske kommunestyre – Plass for kvinner?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Järnbert, Mikaela, 2013. "Folkvaldas villkor i kommunfullmäktige – en studie om representativitet, avhopp och synen på uppdraget". Paper, Statistiska Centralbyrån.
- Kanter, Rosabeth, 1977. "some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women", *American Journal of Sociology* 82(1), s. 965–990.
- Kathlene, Lyn, 1994. "Power and influence in state legislative policymaking: The interaction of gender and position in committee hearing debates", *American Political Science Review* 88(3), s. 560–576.
- Krook, Mona Lena, 2009. *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. New York: Oxford University Press.
- Link, Bruce & Phelan, Jo, 2001. "Conceptualizing stigma", *Annual Review of Sociology* 27, s. 363–385.
- Murray, Rainbow, 2010. "Second among unequals? A study of whether France's 'quota woman' are up to the job", *Politics & Gender* 6(1), s. 93–118.
- Norris, Pippa & Lovendusky, Joni, 1995. *Political Recruitment, Gender, Race and Class in the British Parliament*. Cambridge: Cambridge University Press.
- S-Kvinnor, 1995. *Makthandboken*.
- Studlar Donley & McAllister, Ian, 2002. "Does a critical mass exist? A comparative analysis of women's legislative representation since 1950", *European Journal of Political Research* 41, s. 233–253.
- Tremblay, Manon, 2007. "Democracy, representation, and women: A comparative analysis", *Democratization* 14(4), s. 533–553.
- Tripp, Ali, & Kang, Alice, 2008. "The global impact of quotas", *Comparative Political Studies* 41(3), s. 338–361.
- Törnqvist, Maria, 2007. "Varannan damernas väg till riksdagen: En romantisk historia", *Tidsskrift för genusvetenskap* 4, s. 25–46.
- Wide, Jessika, 2006. "Kvinnors politiska representation i ett jämförande perspektiv – nationell och lokal nivå". Doktorsavhandling, Statsvetenskapliga Institutionen, Umeå universitet.
- Wide, Jessika, 2011. "Kvinnors vertikala marginalisering i kommunalpolitiken i Sverige". Paper, Umeå Universitet.
- Wängnerud, Lena, 2001. "Kvinnors röst: En kamp mellan partier", s. 129–146, i Jönsson, Christer (red.), *Rösträtten 80 år – Forskarantologi*. Stockholm: Justitiedepartementet.
- Zetterberg, Pär, 2008. "The downside of gender quotas? Institutional constraints on women in mexican state legislatures", *Parliamentary Affairs* 61(3), s. 442–460.

Appendix A

För att undersöka kvinnors nackdel i sannolikheten för återval i de respektive partierna skattar jag regressionskvation (1) för varje parti. Här använder jag data för perioden 1994–2010 för respektive parti. Resultaten illustreras gra-

Figur A1. Kvinnors relativa genomsnittliga sannolikhet att bli toppnamn på sitt partis valsedel, per parti, 1988-2010.



Kommentar: Punkterna visar storleken på den skattade koefficienten för variabeln Kvinna i ekvation (1). Linjerna visar 95-procentiga konfidensintervall där standardfelen är klustrade för varje kombination av politiskt parti och kommun. Data för valen 1994-2010.

fiskt i figur 6 nedan. Den skattade könsskillnaden (kvinnors sannolikhet för att bli toppnamn jämfört med mäns) visas som en punkt. Linjerna som utgår från varje punkt visar längden på ett 95-procents konfidensintervall. Vi kan alltså med 95 procents säkerhet säga att den korrekta punkten ligger inom detta intervall av värden. Den linjen vid 0 på y-axeln visar var vi borde se de olika partiernas estimat om de hade haft exakt jämställda karriärmöjligheter. Resultaten för partierna är något svåra att tolka på grund av att de politiska partierna har så pass olika många folkvalda politiker. För små partier finns det inte lika många politiker att jämföra. Dessa partier har inte heller politisk representation i många kommuner, vilket ytterligare minskar datatillgången. Slutligen har vissa partier tillkommit under senare år vilket också ger ett mindre antal observationer.

Några resultat är dock tydliga. För det första går det inte att uttyda några tydliga skillnader mellan de största partierna, Socialdemokraterna, Moderaterna och Centerpartiet, men om något är karriärskillnaden något större inom Centerpartiet. Ett annat resultat är att det finns en stor nackdel för kvinnor inom Kristdemokraterna. Här är datamängden tämligen liten, men resultaten visar trots detta på en betydande könsskillnad, vilket är anmärkningsvärt.