



Maj 2017

SNS ANALYS

nr 41

Könskvotering, kompetens och karriär

KÖNSKVOTERING är en kontroversiell åtgärd eftersom den utmanar rekryteringsprocessen inom en organisation. En vanlig kritik är att kvotering tvingar organisationen att ersätta kompetenta män med medelmåttiga kvinnor. Kvotering anses också kunna skada kvinnors karriärmöjligheter om den väcker tvivel om deras kompetens. Vi undersöker om denna dubbelriktade kritik är befogad. Detta gör vi med hjälp av data över Socialdemokraternas kvoteringsinitiativ Varannan damernas, som det centrala partikansliet ålade alla S-organisationer att följa från och med valet 1994. Vi utnyttjar det faktum att olika kommunala S-organisationer vid valet 1991 befann sig olika långt ifrån kravet om hälften kvinnor. Vår forskningsdesign jämför sålunda rekryteringsmönster och karriärer i S-organisationer som blev utsatta för en mer eller mindre bindande kvotering.

HÖJD KOMPETENS BLAND MÄN. Ett tydligt resultat är att kvoteringen höjde kompetensnivån bland de manliga politikerna. Höjningen var särskilt stor bland män i det politiska ledarskiktet. På detta sätt stämde det socialdemokratiska kvinnoförbundets skämtsamma beteckning av kvoteringen som ”den mediokra mannens kris”. Kvinnornas kompetensnivå blev antingen oförändrad (enligt vissa mått) eller högre (enligt andra mått).

ÖKAD ANDEL KVINNOR I LEDANDE POSITIONER. Kvoteringen ökade sannolikheten för att kvinnor tillsattes i ledande politiska positioner inom kommunala S-organisationer. Reformen gav inte bara en högre andel kvinnor bland de folkvalda – 10 procent fler i genomsnitt – utan också ett större antal kvinnliga listetter på S-organisationernas vallistor. Den gav därmed en entydig förbättring av kvinnors grad av inflytande över politiken.

FÖRFATTARE



Olle Folke, docent i statskunskap och forskare vid Statsvetenskapliga institutet, Uppsala universitet.



Torsten Persson, professor i nationalekonomi vid Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet.



Johanna Rickne, docent i nationalekonomi, forskare vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet, och affilierad till Institutet för Näringslivsforskning.



SNS ANALYS En stor del av den forskning som bedrivs är vid sin publicering anpassad för vetenskapliga tidskrifter. Artiklarna är ofta teoretiska och inomvetenskapligt specialiserade. Det finns emellertid mycket forskning, framför allt empirisk och policyrelevant sådan, som är intressant för en bredare krets. Målet med SNS Analys är att göra denna forskning tillgänglig för beslutsfattare i politik, näringsliv och offentlig förvaltning och bidra till att forskningen når ut i medierna. Finansiellt bidrag har erhållits från Jan Wallanders och Tom Hedelius Stiftelse. Författarna svarar helt och hållet för analys, slutsatser och förslag.



Kort om könskvotering i politiken

Mer än 75 länder och mer än 130 politiska partier har infört någon form av könskvotering.¹ Svenska partier var tidigt ute, och en specifik händelse var särskilt viktig för att driva på den utvecklingen. I riksdagsvalet 1991 minskade andelen kvinnliga riksdagsledamöter för första gången på lång tid. Kvinnor från olika politiska inriktningar oroade sig över utvecklingen och bildade nätverket Stödstrumporna. De hotade med att bilda ett nytt kvinnoparti om inte de etablerade partierna antog principen om varannan damernas – det vill säga varannan man, varannan kvinna – på sina valsedlar.

Socialdemokraterna gick Stödstrumpornas krav till mötes inför valet 1994. Partiet tillmötesgick därmed kvinnoförbundet S-kvinnors arbete för könskvotering, vilket förbundet bedrivit under mycket lång tid. När kvoteringen infördes ändrades tillvägagångssättet för att sätta samman valsedlar. I stället för att ha en gemensam lista med män och kvinnor antogs

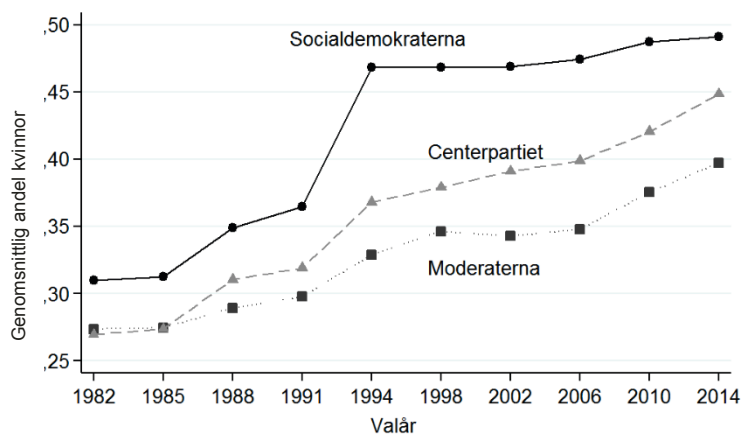
vilket framgår av figur 1 som visar utvecklingen över tid av den genomsnittliga andelen kvinnor bland Socialdemokratiska kommunfullmäktigeledamöter. I det första valet med kvotering 1994 ökade andelen kvinnor med strax över 10 procentenheter i genomsnitt. Som jämförelse visar figuren också utvecklingen inom Centerpartiet och Moderaterna, två partier som valde att inte tillmötesgå Stödstrumpornas krav.

Kontroverser kring kvotering

Vår forskning tar upp två kontroverser i samhällsdebatten om könskvotering: relationen mellan kvotering och meritokrati² samt relationen mellan kvotering och kvinnors karriärmöjligheter³. Båda kontroverserna inkorporerar olika hypoteser om kvoterings effekter, men det saknas forskning kring dessa effekter med tydliga empiriska resultat.

Den första kontroversen handlar om huruvida det råder ett motsatsförhållande mellan kvotering och meritokrati eller inte.⁴ Kärnan i

Socialdemokraterna införde kvoterade valsedlar inför valet 1994 genom initiativet ”Varannan damernas”.



Figur 1. Genomsnittlig andel kvinnor i kommunfullmäktige.

en process med två steg. I det första steget görs två listor, en med bara kvinnor och en med bara män. I det andra steget varvas de två listorna. Detta system kom att användas för alla nivåer, både nationellt och lokalt.

Regeln om varannan damernas gav en stark ökning av andelen kvinnor bland de folkvalda,

denna kontrovers är i vilken utsträckning rekryteringen inom en organisation följer en meritokratisk princip. Om den bäst lämpade redan sitter på varje position kommer kvotering per definition att undergräva principen, men så är

¹ www.quotaproject.org, en webbplats som samlar information om könskvotering i politiken runt om i världen.

² Se Besley med flera (2017).

³ Se O'Brien och Rickne (2016).

⁴ För en övergripande bild av diskussionen om kvotering i politiken, se Dahlerup och Freidenvall (2010).

inte fallet om meritokratin brister i utgångsläget. En stor forskningslitteratur visar att kvinnors meriter och prestationer ofta värderas lägre än mäns.⁵ Man kan också göra teoretiska kopplingar mellan rekrytering och makt. De styrande i en organisation kan ha en – medveten eller omedveten – vilja att skydda sin egen maktposition genom att omge sig med personer som uppfattas som mindre hotande på olika sätt.⁶ Under dessa förhållanden kan kvotering stärka meritokratin genom att bryta upp invanda nätverk och mönster, till exempel att kön går före kompetens.

Den andra kontroversen gäller relationen mellan könskvotering och kvinnors karriärmöjligheter. En vanlig kritik är att en kvoterande organisation blir tvingad att rekrytera mindre lämpade kvinnor, vilket leder till stigma. De kvinnor som kommit in i samband med kvoteringen får sin kompetens ifrågasatt, såväl av manliga medarbetare och chefer som av kvinnorna själva. Ifrågasättandet kan också omfatta dem som blivit rekryterade innan kvoteringen kom på tal. Tvivel och ifrågasättande gör det svårare för kvinnor att nå högre positioner, vilket hotar själva målsättningen om ökad jämställdhet. Även om kvoteringen bidragit till att det finns fler kvinnor i organisationen har förutsättningarna blivit sämre för den genomsnittliga kvinnan att nå egentlig makt. Det finns dock flera skäl att anta motsatsen. Fler kvinnor i en organisation gör arbetsmiljön mer inkluderande eftersom kvinnorna får möjlighet att stötta och hjälpa varandra.⁷ Fler kvinnor på arbetsplatsen eller på ledande positioner kan också förändra människors – särskilt mäns – negativa uppfattningar om kvinnors förmåga att vara ledare.⁸ Dessa mekanismer, det vill säga att kvinnor samarbetar för att hjälpa varandra, att arbetsmiljön för kvinnor förbättras, och att negativa uppfattningar om kvinnors kompetens motverkas, kan underlätta för kvinnor att göra karriär.

5 Exempelvis Goldin och Rouse (2000), Moss-Racusin med flera (2012), Rudman (1998), Folke och Rickne (2016).

6 Se till exempel Egorov och Sonin (2011).

7 Dahlerup (1988).

8 Beaman med flera (2009).

Att skatta effekten av kvotering

Varannan damernas ger en intressant möjlighet att undersöka konsekvenser av könskvotering. Initiativet kan betraktas som ett naturligt experiment. Samtliga kommunala S-organisationer blev ålagda att införa kvotering, men i vilken utsträckning de påverkades av kvoteringen varierade eftersom de lokala organisationerna skilde sig åt i hur stor andel kvinnor som redan fanns på deras valsedel. Annorlunda uttryckt varierade kvoteringens grad av påverkan på olika platser. I vissa kommuner hade partiet låga andelar kvinnor bland sina kommunfullmäktigeledamöter 1991 medan andelen var högre, eller rent av 50 procent, i andra kommuner. Denna variation utgör kärnan i den statistiska analysen. Vi jämför utvecklingen av könskillnader i kompetens och kvinnors politiska ledarskap före och efter kvoteringen i samma kommun för att se hur dessa kommunala förändringar skiljde sig åt beroende på kvoteringens grad av påverkan.

Vår analysmetod kan också beskrivas på följande sätt: Oavsett om vi tror på positiva eller negativa effekter på kompetens respektive kvinnors ledarskap, så borde dessa effekter vara mer märkbara ju större andel kvinnor en organisation tvingas kvotera in. I fallet med Varannan damernas vill vi därför jämföra utfallen inom lokala organisationer som tvingades kvotera mycket med dem som tvingades kvotera lite (eller i princip inte alls). Vi vill också utesluta att de statistiska skattningarna speglar positiva eller negativa trender i kompetens och ledarskap som fanns redan före 1994. Detta är möjligt att göra i våra data eftersom dessa är tillgängliga från 1982, tre valperioder före det första valet med kvoteringen.

Hur mäter vi kompetens?

En utmaning är naturligtvis att finna rimliga mått på politikerns kompetens. Vi använder oss av flera olika mått. Det viktigaste mäter en individs inkomst i förhållande till andra individer med samma ålder, kön, anställningssek-

Varannan damernas gör det möjligt att skatta effekter av kvotering.



Kompetens fångas med en individs inkomst i förhållande till andra med samma ålder, kön, anställningssektor, utbildning och bostadsort...

... och med militära mönstringsdata över kognitiva färdigheter och ledarskapsförmågor för män.

tor, utbildning och bostadsort.⁹ Tanken är att de som har en hög inkomst jämfört med sina likar på arbetsmarknaden är mer kompetenta (också) som politiker. Baserat på dessa jämförelser delar vi in politikerna i två grupper. Den hälften som avviker mest positivt från sina likar definierar vi som kompetenta och den nedre hälften definierar vi som medelmåttiga. Vi jämför alltså män med andra män och kvinnor med andra kvinnor. Grundtanken bakom måttet är att urvalet av politiker från befolkningen bör representera olika sektorer av arbetsmarknaden men samtidigt dra högrepresterande personer från varje sektor.¹⁰

Kompetenta politiker – enligt vår definition – är i hög grad politiskt framgångsrika. De kompetenta politikerna får fler personröster och blir snabbare befordrade till inflytelserika uppdrag. Kommuner med en större andel kompetenta politiker i fullmäktiges dominerande parti har mer hållbara kommunala finanser och invånare som är mer nöjda med kommunens service.

Förutom det inkomstbaserade måttet använder vi militära mönstringsdata. Dessa innefattar resultat från de obligatoriska testerna av kognitiva färdigheter och ledarskapsförmågor för 18-åriga män från 30 årgångar.

I studien av kvinnors ledarskap undersöker vi två andra egenskaper, nämligen huruvida en person har (i) högre utbildning och (ii) erfarenhet från jobb i offentlig sektor. Dessa egenskaper är vanligt förekommande hos de män som utnämns till ledande positioner före kvoteringen. Vi definierar dem därför som relevanta ledarskapsmeriter. Frågan blir alltså om kvoteringen lett till en ökning (eller minskning) av kvinnor med kvalifikationer som tidigare kännetecknat män som blivit befordrade. Ett sådant mått kan därför koppla ihop kvoteringen med förändrade karriärmöjligheter för kvinnor.

Resultat om kvotering och meritokrati

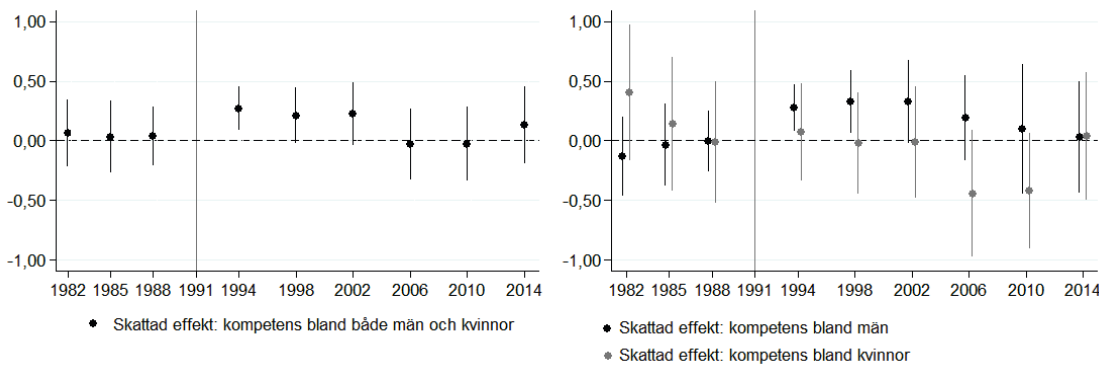
Låt oss nu kort sammanfatta resultaten för könskvoteringens effekt på kompetensen bland de socialdemokratiska politikerna. Figur 2 illustrerar resultaten grafiskt. Utgångspunkten för analysen är att vi hela tiden jämför den genomsnittliga kompetensnivån med genomsnittet 1991, det vill säga i valet precis innan kvoteringen infördes. Denna nivå jämförs med nivån i varje valår mellan 1982 och 2014. Figurens vertikala axel anger hur kompetensnivån förändrats relativt nivån 1991 beroende av kvoteringens grad av påverkan som mäts från 0 (inga nya kvinnor) till 100 (hundra procentenheter fler kvinnor 1994 jämfört med 1991). Ett värde om 0,3 – nära punkten för valåret 1994 – ska därför tolkas som följer. Att Socialdemokraternas kvotering ledde till en ökning med 10 procentenheter fler kvinnor 1994 jämfört med 1991 ledde till en ökning av andelen kompetenta män med 3 procentenheter mellan samma år. Eftersom ungefär hälften av politikerna kategoriseras som kompetenta innebär detta en ökning av kompetenta politiker med 6 procent. Grafen visar också att andelen kompetenta politiker ökade under de tre valen efter reformen och att dessa förändringar var statistiskt signifikanta (de lodräta linjerna genom varje punkt anger 95-procentiga konfidensintervall).

Grafen till höger illustrerar resultaten när vi skattar en separat effekt för kompetensen bland manliga och kvinnliga S-politiker. Där kan vi se att höjningen av politikernas kompetens till den allra största delen speglar en högre kompetens bland männen, medan kvinnornas kompetens till synes var oförändrad.

En viktig observation i figur 2 är att punkterna för de tre valen före kvoteringen (1982, 1985 och 1988) ligger nära nollinjen. Detta innebär att det inte förekom några trendmässiga förändringar mellan dessa val och 1991 som systematiskt samvarierar med storleken på kvoteringseffekten. Efter valåret 1994 ökade kompetensen i de kommuner där kvoteringen ökade andelen kvinnor som mest, men detta berodde alltså inte på att kompetensen sedan tidi-

⁹ Vi exkluderar heltidspolitiker när vi räknar ut den relativa inkomsten.

¹⁰ En längre diskussion av denna idealtyp av politisk selektion, som vi kallar meritokratiskt folkstyre, finns att läsa i Dal Bó med flera (2017).



Figur 2. Könskvoteringens effekt på kompetensnivån bland socialdemokratiska kommunpolitiker. Förändring i procentenheter jämfört med 1991.
Not: De lodräta linjerna genom varje punkt anger 95-procentiga konfidensintervall.

gare var på uppgång i just dessa kommuner. Avsaknaden av sådana trender stärker argumentet att de skattade effekterna verkligen fångar ett orsakssamband.

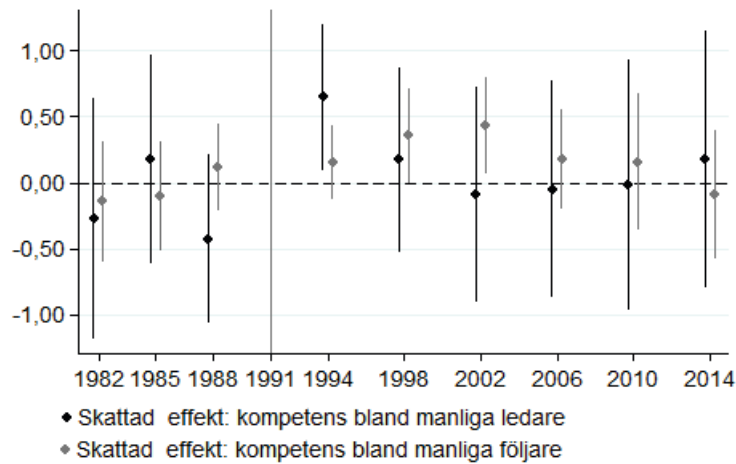
Ytterligare en kommentar gäller effekterna på lång sikt. I figuren kan vi se att kompetensen bland männen förbättrades i tre efterföljande val, alltså tolv år, på de platser där kvoteringen hade större påverkan på andelen valda kvinnor. I senare val går det inte att se samma förbättring relativt 1991, men det är svårt att säga vad detta beror på. Vår analysmetod bygger på variationer inom kommuner före och efter kvoteringen, som omfattade alla kommunala S-organisationer samtidigt i och med det centrala S-påbudet om det riksomspännande initiativet för att möta hotet om ett feministiskt utbrytarparti. Ju längre tiden går efter kvoteringen, desto fler faktorer kan spela in i utvecklingen av kompetensen inom kommuner. Andelen kvinnor före kvoteringen, och därigenom kvoteringens påverkan på andelen folkvalda kvinnor, kan ha statistiska samband med en rad olika egenskaper hos kommunen. Det innebär att trender i kompetens över tid, tiotal år efter kvoteringen, skulle kunna ha att göra med andra faktorer som förändrats på kommunnivå. Ju längre tid som gått sedan kvoteringen infördes, desto svårare är det att hävda att trenderna i kompetens beror mer på kvoteringsreformen än andra egenskaper hos kommunen.

Högre kompetens bland manliga ledare

Vi gör här en separat analys av kompetensen bland män på basis av deras ställning i den politiska hierarkin. De ledande politikerna definieras som de tre högst rankade personerna på valsedeln. Genom att särskilja dessa ledare från de lägre rankade, men folkvalda, politikerna framkommer ännu ett intressant resultat rörande de första valen efter kvoteringen. Samma år som kvoteringen infördes (1994) steg kompetensen bland ledarna, och i de två följande valen (1998 och 2002) steg kompetensen bland följarna (det vill säga de som inte står på plats 1–3 men som ändå valdes till kommunfullmäktige). Detta mönster illustreras i figur 3 där de svarta punkterna visar skattningarna för ledare och de grå punkterna för följare. Resultaten tyder på att ett antal medelmåttiga manliga ledare lämnade politiken omedelbart efter kvoteringen, vilket visas av den svarta punkten 1994. Detta följdes av en kompetensökning bland de lägre rankade politikerna, vilket visas av de grå punkterna 1998 och 2002.

I Besley med flera (2017) visar vi också att det just främst var medelmåttiga ledare som avgick under de första valen efter kvoteringen. Här hänvisar vi till det tidigare argumentet om rekrytering och makt, det vill säga att kompetenta ledare känner sig mindre hotade av kompetenta underlydande än vad medelmåttiga ledare gör. En medelmåttig ledares

Ett antal medelmåttiga manliga ledare lämnade politiken direkt efter valet 1994. Därefter följde även en kompetensökning bland män längre ned på valsedeln.



Figur 3. Effekten av könskvotering på kompetensnivån bland manliga socialdemokratiska kommunpolitiker på toppen och längre ned på valsekeln. Förändring i procentenheter jämfört med 1991.

Not: De lodräta linjerna genom varje punkt anger 95-procentiga konfidensintervall.

position blir därför mer osäker än en kompetent ledares position för en given inverkan av kvoteringen. Det gör det i sin tur mer lockande att avgå för medelmåttiga än för kompetenta ledare. När ledarskapet förnyas på detta sätt kan kompetenta ledare komma in och ersätta de medelmåttiga, vilket ger en positiv effekt på rekryteringen av kompetenta följare i nästa period.

Att kompetensen systematiskt ökade bland männen längst upp på valsekeln betyder också att männens högre kompetens inte bara speglar det faktum att kvoteringen gav ett färre antal platser för manliga kandidater. Att kvotering leder till färre positioner för män kan höja kompetensen genom en ren konkurrens-effekt. Men denna konkurrens borde snarast påverka positionerna på valsekeln i mellanskiktet (eller lägre), snarare än de högre positionerna där politikerna i princip är garanterade en plats oavsett valresultat. Det faktum att kompetensen också förbättrades bland dessa topprankade politiker tyder på att kvoteringen även påverkade kompetensen bland männen genom andra mekanismer än enbart genom ökad konkurrens om "männens" platser på den kvoterade valsekeln.

50 procent högre odds för att kvinnor tillsätts som ledare i kommuner där antalet kvinnor ökade med 10 procentenheter jämfört med den tidigare trenden.

Effekter på kvinnors ledarskap

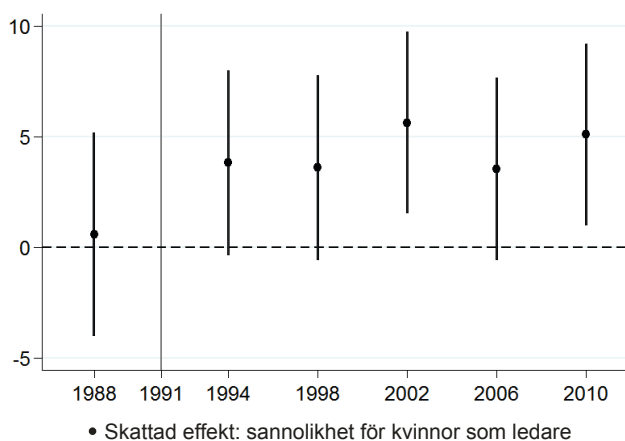
Analysen av kvoteringens effekt på kvinnors ledarskap visar också en positiv effekt. Här mäts kvinnors ledarskap som förekomsten av en kvinna längst upp på den socialdemokratiska valsekeln i kommunen. Vi undersöker också sannolikheten att en kvinnlig ledare bibehåller positionen som listetta från ett val till ett annat. I det fallet syns varken en positiv eller negativ effekt av kvoteringen.

Figur 4 visar resultaten för kvinnors ledarskap. Metoden är i stort sett densamma som ovan.¹¹ De positiva koefficienterna för åren efter kvoteringen visar att sannolikheten att ha en kvinna på den ledande positionen på lokal nivå ökade där kvoteringen ledde till en större ökning av andelen kvinnor.

I kommuner där kvoteringen ledde till en 10 procentenheter större ökning av andelen kvinnor jämfört med den tidigare trenden i samma kommun – ökade oddsen för att ha en kvinnlig ledare med ungefär 50 procent 1994 jämfört med 1991.

O'Brien och Rickne (2016) undersöker också om det finns ett samband mellan kvotering och kvinnors ledarskap mellan länder. Här

¹¹ Skattningarna är bland annat gjorda med den statistiska metoden logit i stället för med OLS. En annan skillnad är att kvoteringens påverkan på andelen kvinnor mäts i förhållande till trenden i andelen folkvalda kvinnor inom varje kommunal S-organisation. Ingentenda av dessa metodskillnader har betydelse för de substantiella resultaten.



Figur 4. Effekt av könskvotering på sannolikheten för kvinnors ledarskap (det vill säga kvinnlig listetta) i kommunala S-organisationer.
Not: De lodräta linjerna genom varje punkt anger 95-procentiga konfidensintervall.

visar data för 71 partier från 11 länder en högre sannolikhet för kvinnliga partiledare i länder eller partier som infört könskvotering. Detta motsvarar resultaten av jämförelser mellan de svenska S-organisationerna.¹²

En möjlig mekanism bakom den positiva relationen mellan kvotering och kvinnors ledarskap är att kvotering öppnar dörren för fler kvinnor med relevanta ledarskapsmeriter. Som redan nämnts mäter vi meriter för politiska toppjobb med tidigare (mestadels manliga) toppkandidaters egenskaper, det vill säga hög utbildningsnivå och erfarenhet från relevanta yrken. Resultaten visar att kvoteringen ökade både andelen och antalet kvinnor med sådana meriter i partigrupperna. Detta kan således förklara det positiva sambandet.

Diskussion – kvotering inom och utom politiken

Frågan om kvotering har föranlett många kontroverser, men diskussionen vilar på få tydliga forskningsresultat. De två artiklar vi sammanfattat i denna rapport undersöker effekterna av kvotering inom ett svenskt politiskt parti.

¹² I en annan studie jämför vi andelen kvinnor på partiernas toppositioner i svenska kommuner, det vill säga listettor, nämnd- och kommunstyrelseordförande. Den visar att det är mer sannolikt att den genomsnittliga kvinnan når dessa positioner i partier med kvotering än i partier utan (Rickne 2014).

I diskussionen om kvotering hör man ofta det svepande argumentet att kvotering tvingar organisationer att ersätta kompetenta män med medelmåttiga kvinnor. Den omvända ”diskrimineringen” av män förväntas minska motivationen och arbetsglädjen hos kompetenta män som inte längre premieras för sina goda egenskaper. Vår forskning visar att denna farhåga kan vara överdriven eller rent av felaktig. De kvinnor som kom in i politiken via Socialdemokraternas kvotering var inte mindre kompetenta än andra. Kvoteringens förlorare var inte heller kompetenta män utan snarare medelmåttiga män.

Det antagna motsatsförhållandet mellan kvotering och meritokrati bygger på en föreställning om meritokratisk rekrytering i frånvaro av kvotering. Denna föreställning saknar klar empirisk grund. Vår analys visar att medelmåttiga politiska ledare tenderar att rekrytera medelmåttiga personer av samma kön. Detta anknyter till en stor forskningslitteratur inom psykologi och sociologi som visat att föreställningar om kön – frikopplade från faktiska färdigheter – starkt påverkar rekryteringen till högre positioner.¹³ Sådana föreställningar kan negativt påverka kvinnors villighet att satsa på dylika jobb, positivt påverka männens villighet att satsa samt snedvrیدا rekryterarnas

¹³ För en forskningsöversikt, se exempelvis Bohnet (2016).

Kvoteringen ökade både andelen och antalet kvinnor i de lokala partigrupperna med relevanta ledarskapsmeriter.

Svepande argument mot kvotering saknar empiriskt stöd.



beslut. Givet detta är det inte överraskande att kvotering kan ge meriterade kvinnor mer självförtroende att ge sig in i konkurrensutsatta situationer.¹⁴ Över tid kan kvotering också lyfta ambitionsnivån bland yngre kvinnor och förebygga en negativ syn på kvinnor som ledare, särskilt bland män.¹⁵

Hur överförbara är insikterna från politiken till andra sektorer? När man beaktar denna fråga är det intressant att observera att debatten om kvotering har stora likheter, oavsett sektor. Grundfrågan kvarstår huruvida en stark historisk mansdominans är ett utfall av meritokrati eller av strukturell ojämlikhet. I sektorer utan stark yttre konkurrens – som akademien eller militären – är meritokratiantagandet särskilt tveksamt. När en organisation inte verkar på en konkurrensutsatt marknad finns det inte samma press på personalpolitiken att bidra till organisationens lönsamhet.¹⁶

Över tio länder har redan infört kvotering för bolagsstyrelser inom näringslivet. Det är dock svårt att statistiskt utvärdera effekterna av dessa reformer. Ofta föregås lagar om kvoteringar till styrelser av varningar där företagen har ett visst antal år på sig att själva jämna ut könsbalansen. Kvoteringen fasas därefter in under en längre tid och företag kan undvika regleringen genom att exempelvis lämna börsen.¹⁷ Dessa faktorer gör det svårt att avgöra vilka grupper av företag, och vilka tidsperioder, som borde jämföras i en statistisk analys. Det är därför värdefullt att dra lärdomar från andra sektorer – som politiken – där man kan undvika sådana statistiska fallgropar.

Referenser

Beaman, Lori, Raghavendra Chattopadhyay, Esther Duflo, Rohini Pande och Petra Topalova (2009). Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias? *Quarterly Journal of Economics* 124(4), 1497–1540.

¹⁴ Niederle med flera (2013).

¹⁵ Beaman med flera (2009).

¹⁶ Ansatsen bygger på Gary Beckers (1957) grundläggande antaganden och empiriska tillämpningar har gjorts av exempelvis Black och Strahan (2001).

¹⁷ Även om forskning på Norge visar att företag inte lämnade börsen på grund av 2005 års styrelsekvotering, se Eckbo med flera (2016).

Becker, Gary S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.

Besley, Tim, Olle Folke, Torsten Persson och Johanna Rickne (2017). Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden. *American Economic Review*, under utgivning.

Black, Sandra och Philip Strahan (2001). The Division of Spoils: Rent Sharing and Discrimination in a Regulated Industry. *American Economic Review* 91(4), 814–831.

Bohnet, Iris (2016). *What Works? Gender Equality by Design*. Cambridge: Harvard University Press.

Dahlerup, Drude (1988). From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies* 1(4), 275–298.

Dahlerup, Drude och Lenita Freidenvall (2010). Judging Gender Quotas: Predictions and Results. *Policy & Politics* 38(3), 407–425.

Dal Bó, Ernesto, Frederico Finan, Olle Folke, Torsten Persson och Johanna Rickne (2017). Who Becomes a Politician? *Quarterly Journal of Economics*, under utgivning.

Eckbo, B. Espen, Knut Nygaard och Karin S. Thorburn (2016). Does Gender-Balancing the Board Reduce Firm Value? *European Corporate Governance Institute (ECGI) – Finance Working Paper No. 463/2016*.

Egorov, Gregory och Konstantin Sonin (2011). Dictators and Their Viziers: Endogenizing the Loyalty-Competence Trade-Off. *Journal of the European Economic Association* 9, 903–930.

Folke, Olle och Johanna Rickne (2016). The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests. *Comparative Political Studies* 49(5), 567–599.

Goldin, Claudia och Cecilia Rouse (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review* 90(4), 715–741.

Värdefullt att dra lärdomar från resultaten även utanför politikens värld.

- Moss-Racusin, Corinne, John Dovidio, Victoria Brescoll och Mark Graham (2012). Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students. *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)* 109(41), 16474–16479.
- Niederle, Muriel, Carmit Segal och Lise Vesterlund (2013). How Costly is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness. *Management Science* 59(1), 1–16.
- O'Brien, Diana och Johanna Rickne (2016). Gender Quotas and Women's Political Leadership. *American Political Science Review* 110(1), 112–126.
- Rickne, Johanna (2014). Könskvotering och kvinnors karriärer: En jämförelse av svenska politiska partier. *Statsvetenskaplig Tidskrift* 116(2), 207–228.
- Rudman, Laurie A. (1998). Self-Promotion as a Risk Factor for Women: The Costs and Benefits of Counter-Stereotypical Impression Management. *Journal of Personality and Social Psychology* 74, 629–645.