

# Om man en gång skulle få en chefsplats

– Kvinnor på ledande positioner i Sverige



# Abstract

Uppsatsens syfte är att besvara, hur det kommer sig att Sverige har hög kvinnlig representation i politiken, men få kvinnor på höga chefspositioner i näringslivet. Könsarbetsdelningen i politiken och näringslivet kartläggs, både i det vertikala horisontella ledet, med hjälp av offentlig statistik och rapporter. Den teoretiska utgångspunkten är att den patriarkala könsordningen i samhället missgynnar kvinnor och skapar strukturella hinder såsom genusarbetsdelningen och glastaket som upprätthåller och reproducerar patriarkatet. Glastaket hindrar kvinnor från att nå de högre positionerna och genusarbetsdelningen håller kvinnor och män åtskilda genom att låsa kvinnor i symboliskt feminina sammanhang. Strukturella förändringar inom politiken har lett till att man kunnat minska könsarbetsdelningen vilket försvagat patriarkatet och gett upphov till en jämställdordning. I näringslivet har det inte skett några strukturella förändringar och där råder fortfarande den patriarkala könsordningen.

*Nyckelord:* Jämställdhet, genusarbetsdelning, kön, näringsliv, politik

*Antal ord:* 5708

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.1	Frågeställning och syfte .....	1
1.2	Avgränsning .....	1
1.3	Metod och material.....	2
<b>2</b>	<b>Centrala begrepp inom feminismforskningen</b> .....	<b>3</b>
2.1	Vad är jämställdhet?.....	3
2.2	Vad är makt? .....	3
2.3	Kön som socialkonstruktion.....	4
<b>3</b>	<b>Könsordningen</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Sveriges ekonomiska och politiska situation</b> .....	<b>7</b>
4.1	Samhällets organisering av näringslivet.....	7
4.1.1	Horisontell segregering i näringslivet .....	7
4.1.2	Vertikal segregering i näringslivet .....	10
4.2	Utveckling av jämställdhet i politiken .....	11
4.2.1	Politikens organisering.....	13
4.2.2	Vertikal segregering i politiken.....	13
4.2.3	Horisontell segregering i politiken.....	16
<b>5</b>	<b>Avslutande diskussion</b> .....	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>Slutsats</b> .....	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>Referensförteckning</b> .....	<b>23</b>

# 1 Inledning

Enligt den svenska regeringen är jämställdhet på arbetsmarknaden en nödvändighet för att kvinnors och mäns kompetens och kreativitet ska tillvaratas och främjas. Jämställdhet är avgörande för att Sverige skall fortsätta att växa och utvecklas ekonomiskt. Sverige har länge drivit en jämställdhetspolitik som syftar till att motverka strukturer i samhället som bibehåller den rådande fördelningen av makt och resurser mellan könen. Trots decennier av jämställdhetsarbete är näringslivet fortfarande inte jämställt, vilket exempelvis kommer till uttryck i samhället genom ojämlika karriärmöjligheter och underrepresentation av kvinnor i företagens ledningar (Regeringen, 2009a).

## 1.1 Frågeställning och syfte

Sverige är välkänt för hög grad av jämställdhet mellan könen och aktiva engagemang för att förbättra kvinnornas ställning politiskt och ekonomiskt. Ändå råder det stora svårigheter med att skapa könsbalans i näringslivets ledning. Vi anser att detta förhållande är paradoxalt och därför intressant att undersöka ur en inom vetenskaplig aspekt. Utom vetenskapligt är frågan av vikt, då i ett demokratiskt samhälle bör kön inte vara en faktor som påverkar individers möjligheter till självförverkligande. Vår frågeställning är:

*Hur kommer det sig att Sverige har hög kvinnlig representation i politiken, men ett fåtal kvinnor på höga chefspositioner i näringslivet?*

Denna uppsats syftar till att undersöka graden av jämställdhet i Sveriges politiska och ekonomiska system. De viktigaste aspekterna för uppsatsen är att ta reda på vilka strukturella förhållanden som påverkar kvinnors förutsättningar att nå ledande positioner i de nämnda samhällssfärerna.

## 1.2 Avgränsning

För att kunna fördjupa oss har vi valt att genomföra en fallstudie där vi undersöker hur befintliga samhällsstrukturer påverkar arbetsfördelningen och kvinnors förutsättningar att göra karriär. Inom den politiska och ekonomiska sfären har vi koncentrerat oss på organisationsstrukturernas högsta ledning. I näringslivet granskar vi arbetsdelningen i offentlig och privat sektor samt börsnoterade

företagens styrelser och ledningsgrupper. I politiken är institutionerna på nationell nivå och nyckelpositioner inom dem som är av intresse, med andra ord riksdagen och regeringen.

### 1.3 Metod och material

Denna fallstudie är teorikonsumerande och bygger på feministisk forskning om könsordningen. I den inledande undersökningen av jämställdhet är kartläggning en viktig metod för att ta reda på vilken roll kön spelar i samhällsfärerna. Med hjälp av kartläggningen kan vi få kunskaper om de kvantitativa aspekterna av kön. Relationen mellan kön och arbetsdelning studeras både vertikalt och horisontellt. I det vertikala ledet granskar vi olika hierarkiska positioner medan i det horisontella ledet granskas olika positioner på samma nivå i organisationerna.

Vårt material består av sekundära datakällor som publicerats i rapporter. Källmaterialet har främst hämtats från Statistiska centralbyrån (SCB) och Statens offentliga utredningar (SOU). Vi använder deskriptiv statistik för att effektivt återspegla relationen mellan kvinnor och män. Det empiriska resultatet presenteras med hjälp av figurer och tabeller.

## 2 Centrala begrepp inom feminismforskningen

### 2.1 Vad är jämställdhet?

Begreppet jämställdhet blandas felaktigt ihop med jämlikhet. Jämlikhet handlar om alla människors lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet och är kopplat till mänskliga rättigheter och det demokratiska rättssystemet. Däremot är jämställdhet avgränsat till genus, det vill säga förhållandet mellan kvinnor och män (Roth 2002, s.9f).

Jämställdhet är ett svårdefinierat begrepp på grund av det har flera mångtydiga betydelser. Dessutom råder det olika tolkningar om när jämställdhet är uppnådd. En tolkning av jämställdhet är när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i samhället eller när kvinnor har nått upp till samma ställning och inflytande som män. Idealet är att kön inte skall spela någon roll med andra ord att kvinnor och män har samma förutsättningar att förverkliga sina mål i samhället (Henrekson, 2004, s.14f).

Jämställdhet kan studeras utifrån en kvalitativ eller kvantitativ aspekt. Den kvalitativa jämställdheten fokuserar på individen och betonar vikten av att individens kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara. Den kvantitativa jämställdheten fokuserar på fördelningen mellan kvinnor och män i samhället. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Likväl är en grupp mansdominerad om det finns mer än 60 procent män i den. Utgör vardera könet 40 – 60 procent av gruppen är den jämställd (SCB, 2008, s.5).

### 2.2 Vad är makt?

Frågan om kvinnor på ledande positioner är i grunden en maktfråga. Alla relationer i samhället såväl politiska som ekonomiska är präglade av makt på ett eller annat sätt. I uppsatsen har maktbegreppet avgränsats till den formella makten, som kommer till uttryck i form av positioner i organisationer. Den formella makten utgör basen som maktpositioner vilar på, dessutom påverkar den hur informella maktbaser utvecklas (Henrekson, 2004, s.16).

Makt är ett relativt begrepp och det råder olika uppfattningar om vad makt är. Man brukar huvudsakligen dela in makten i tre kategorier: beslutsmakt,

dagordningsmakt och diskursiv makt. I fokus för undersökningen är den första maktdimension, det vill säga beslutsmakt. Undersökningar av makteliter använder sig av beslutsmakt som definition på maktbegreppet. Beslutsmakt har den individ eller grupp som utifrån sin position kan fatta beslut som har återverkning på nationella nivå. Hit räknas den högsta politiska nivån men även ledande beslutfattare inom näringslivet (SOU 2007:108, s.32f).

## 2.3 Kön som socialkonstruktion

Begreppet kön har två betydelser inom den feministiska forskningen, det kan antingen syfta på biologiskt kön eller socialt kön. Det råder oenighet om hur begreppet bör användas eller om det bör överges för den modernare termen genus (Wahl, 2003, s.62f). Vi har använt oss av kön och genus som synonymer för att beteckna det sociala och kulturella könet.

Tanken med kön som en socialkonstruktion fångas av Simone de Beauvoirs (2002, s.325) berömda ord: *”man föds inte till kvinna, man blir det”*. Innebörden av uttalandet är att vår identitet som kvinnor respektive män inte är biologiskt betingat utan snarare en konsekvens av hur vi agerar och förhåller oss till könsbaserade indelningar. Det handlar om en ständigt pågående process där vi tolkar och praktiserar innebörden av att vara man eller kvinna. Det kan handla om allt ifrån vardagliga ting som hur vi talar, klär oss, och till viktiga livsbeslut som vilka yrken vi väljer att arbeta i. Vad som anses manligt, skapas i relation till det kvinnliga och vice versa. Manifestationerna av könstillhörighet ses som ett resultat av kulturella och historiska föreställningar om kön. Genom att vi praktiserar könsuttryck i vår sociala miljö blir de en del av könsordningen i samhället. Kön ses som en form av ”tanke fångelse” som utifrån den historiska och kulturella kontexten avgör våra handlingsmöjligheter. Föreställningar om kön får oss att sträva efter det som anses vara ”rätt”, ”passande” eller ”naturligt” beroende på könstillhörighet (Due Billing & Lundholm, 2008, s.343)



### 3 Könsordningen

Genusforskare är skeptiska till andra forskningsgrenar, som kritiseras för att enbart beskriva mäns liv och arbete. Icke feministisk forskning intar vanligtvis ett könsneutralt perspektiv, vilket innebär att man inte tydligt redogör för könets betydelse för teorins applicerbarhet. Således innebär detta att forskningen tar sin utgångspunkt endast ifrån mäns arbete och erfarenhet medan kvinnor osynliggörs utan att det omnämns. Teorier som gör anspråk på att vara generaliserbara samtidigt som de utgår från det manliga som norm är inte könsneutrala utan i själva verket könsblinda, menar man inom den feministiska forskningen (Due Billing & Lundholm, 2008, s.338).

Genusforskning bygger på teorin om könsordningen. Teorin innehåller kunskaper om hur konstruktioner av kön skapas, återskapas och förändras. Könsskillnader förklaras och analyseras utifrån kvinnors och mäns villkor i samhället, istället för utifrån föreställningar om väsensskillnader mellan kvinnor och män. Forskningen om genus och könsskillnader i näringslivet och den politiska sfären har under de senaste decennierna fått ett växande utrymme i forskarvärlden och samhället (Wahl, 2001, s.40ff).

Maktrelationen mellan könen på strukturell nivå förklaras inom feminismen av det så kallade könsordningen, även benämnt som genussystemet eller genusordningen. Utgångspunkten är att det rådande samhällssystemet styrs av hierarkier var av den mest signifikanta är könsordningen. Dess natur har sedan 1970-talet på nytt debatterats och problematiserats. Yvonne Hirdman beskriver genussystemet som en ordningsstruktur överordnad alla andra sociala ordningar i samhället. Hirdman menar att genusordningen består av en mängd processer, fenomen, föreställningar och förväntningar som samspelar och ger upphov till förutsägbara mönstereffekter. Könsordningen i samhället verkar enligt två grundläggande logiker:

- Dikotomin, det vill säga åtskillnad mellan manligt och kvinnligt.
- Hierarkin, vilket innebär att det manliga är norm.

Genussystemets styrande logiker förklaras av att historiskt så har systemet varit präglad av patriarkatet, vilket lett till att det kvinnliga betraktas som underordnat det manliga samt att det manliga är normen i organiseringen av samhället. Genussystemet är dock inte statiskt utan uttrycken för patriarkatet har gradvis förändrats genom historien. Genusordningen behöver inte nödvändigtvis vara patriarkal utan kan mycket väl ta formen av en jämställd eller matriarkal organisationsordning. Under de patriarkala genussystemet förväntas kvinnor och män att anta olika roller i samhället, vilket ger upphov till ett samhälle och en kultur som är organisatoriskt och ideologiskt strukturerade efter kön som något

essentiellt för arbetsdelningen. Genusordningen är följaktligen socialt konstruerad, kulturellt bestämd och tidsbunden (Wahl, 2003, s.64ff).

Ett utgångsperspektiv inom feminismen är att analysera den patriarkala könsordningen utifrån den totala arbetsdelningen mellan kvinnor och män, den så kallade genusarbetsdelningen. Det är den mekanism som antas vara centrala för könsordningens upprätthållande och reproduktion (SOU 1994:3, s.12f). Att arbetsuppgifter är förknippade med och delas upp efter kön ses som ett resultat av den socialkonstruktionen av vad som är manligt och kvinnligt. Därmed finns en symbolisk aspekt av könsordningen. Genussystemet medför olika konsekvenser för individer i organisationer, beroende på könstillhörighet. Kvinnor som försöker klättra i organisationer möter ofta strukturella hinder (Wahl, 2003, s.320ff).

Drude Dahlerup har undersökt kvinnors under- och mäns överrepresentation i politiska församlingar och organ utifrån strukturella förklaringsansatser. Dahlerup kommer fram till att glastaket är det främsta hindret kvinnor möter i karriären (NIKK, 2009, s.15). Glastaket kan liknas vid en osynlig kraft som hindrar kvinnor från att nå höga positioner i organisationer. Taket finns på olika nivåer inom olika organisationer, men det är alltid närvarande (SOU 1994:3, s.19ff). Då samhället bygger på en patriarkal genusordning är det av högsta intresse att studera de konsekvenser könsordningen leder till när den reproduceras i politiken och näringslivet. Inom organisationsforskningen talar man om den könade organisationen och menar att strukturen spelar en viktig roll för hur genusarbetsdelningen upprätthålls (Due Billing & Lundholm, 2008, s.347f).

Harriet Holters studie av patriarkatets förändring visar på hur det har integrerats i samhällsorganisationen. I Skandinavien har den manliga dominansens uttryck gradvis förändrats. Holter beskriver hur det skett en förflyttning från direkt och personligt diskriminering mot en mer abstrakt indirekt diskriminering som återfinns i samhällsorganisationen. Det är inte längre mannen eller individen som bärare av patriarkatet utan samhället. Samtidigt har kvinnors beroende av staten och organisationsstrukturer blivit starkare. Precis de strukturer som Holter menar sätter mäns intressen före kvinnors. Patriarkatet blir svårare att se och förstå när män inte längre behöver vara bärare av det, som ett resultat av detta osynliggörs kvinnors diskriminering. Det som däremot blir synligt är kvinnors maktlöshet. Det märks i arbetsdelningen där kvinnor och män har olika yrken, samt att de arbetar på olika nivåer i hierarkierna (Wahl, 2003, s.56f).

## 4 Sveriges ekonomiska och politiska situation

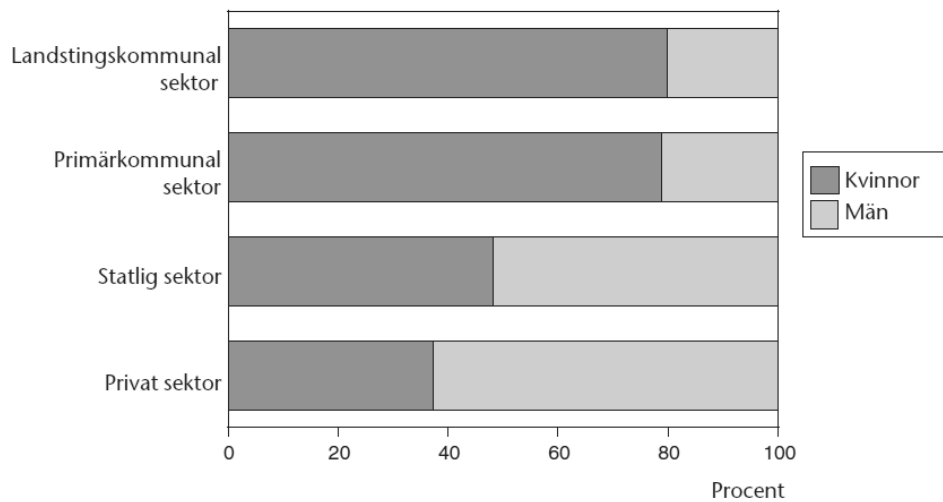
### 4.1 Samhällets organisering av näringslivet

Den civilrättsliga lagstiftningen och regleringar beträffande kvinnors försörjningsmöjligheter måste ses som intimt sammanhängande. Under en lång tid fanns formella hinder för kvinnor att agera som självständiga individer, vilket i sin tur påverkade deras försörjningsmöjligheter (SOU 2003:16, s.54). Deras ekonomiska och juridiska ställning stärktes märkbart under andra halva av 1800-talet, i och med att följande reformer infördes: kvinnor fick lika arvsrätt som män; änkor, frånskilda eller ogifta kvinnor fick laglig rätt att bedriva näringsverksamhet inom hantverk och viss handel; en gift kvinna fick rätten att bestämma över sin egen inkomst. Gravida kvinnor var länge en utsatt grupp på arbetsmarknaden och enda fram till 1939 kunde arbetsgivare avskeda kvinnor på grund av havandeskap, förlossning eller giftermål. Inte förrän mitten av 1950-talet fick yrkesarbetande kvinnor lagstadgad betald ledighet, i tre månader, vid barnets börd. 1980 infördes den första lagen mot könsdiskriminering i arbetslivet. Tre år senare slopades alla formella hindren mot kvinnor inom vissa yrken på arbetsmarknaden och inom försvarsmakten. 1994 ändrades i föräldraförsäkringen så att en pappamånad, som inte kan överlätas, reserverades för fadern (SCB, 2008, s.7ff).

#### 4.1.1 Horisontell segregering i näringslivet

Den horisontella segregeringen märks tydligt i jämförelsen mellan offentlig- och privatsektor. Kvinnor är jämnt fördelade mellan de båda sektorerna vilket står i bjärt kontrast mot männen där över 80 procent arbetar inom den privata sektorn och 20 procent i den offentliga. Kartläggning av den totala arbetsdelningen visar att störst könsegregering är det i de primärkommunala sektorerna där 80 procent av arbetskraften är kvinnor. Anställda inom de kommunala sektorerna är också de mest lågavlönade jämfört med anställda i övriga sektorer. I privat sektor är andel män 63 procent och andel kvinnor 37 procent. Minst könssegregerad är den statliga sektorn med 48 procent kvinnor och 52 procent män (SCB, 2003, s.15f).

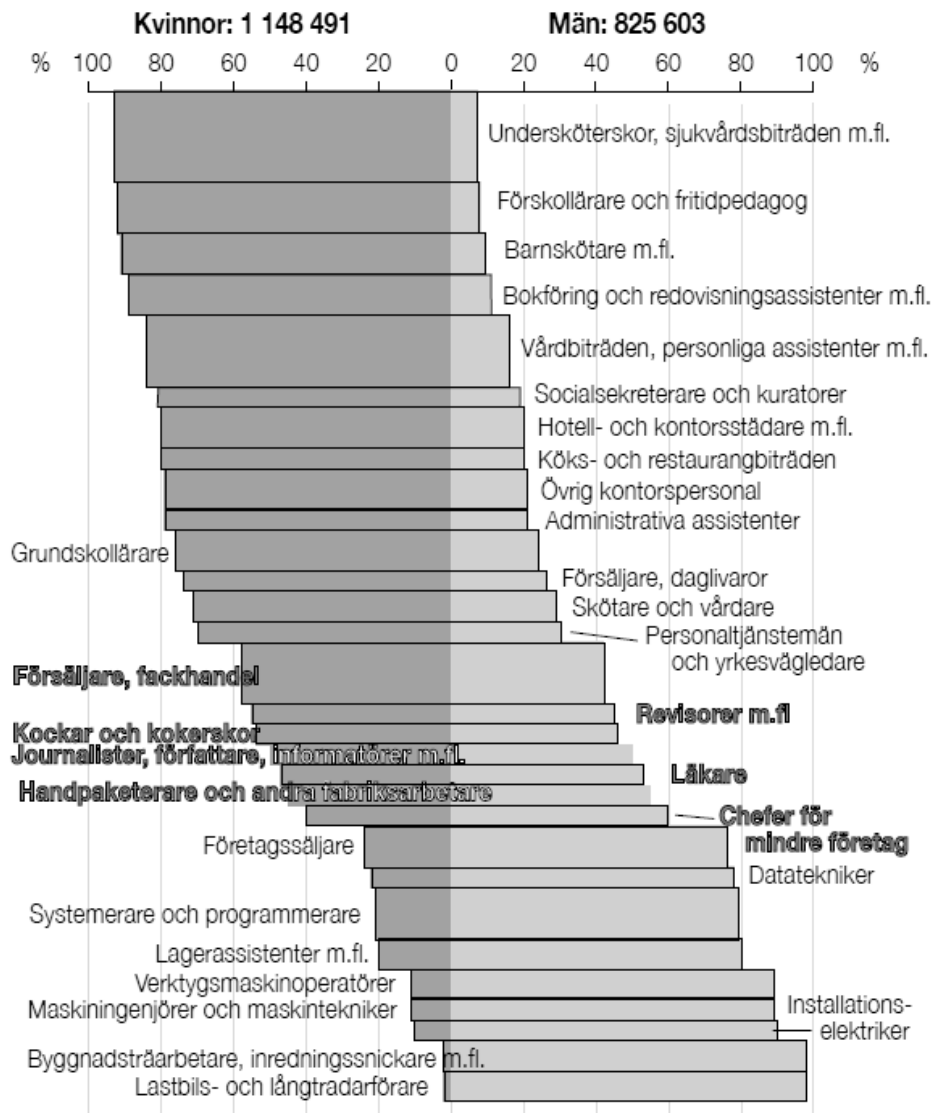
Figur 4.1: Andel kvinnor respektive män inom varje sektor



Källa: SCB, 2003, s.16

Dikotomin är starkt framträdande bland de vanligaste yrkena. Figur 4.2 visar att få personer arbetar i yrkesområden som är jämställda. Jämställdhet i ett yrke innebär att 40 – 60 procent av vardera könet finns representerat. Det är endast sju yrken som kan sägas vara jämställda, de är: försäljare i fackhandel, revisorer, kockar och kokerskor, journalister och övriga samhällsinformatörer, läkare, handpakterare och andra fabriksarbetare och slutligen chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation. Bland undersjuksköterskor är kvinnodominansen som störst med 93 procent kvinnor och 7 procent män. Högst mansdominans finns bland lastbils- och långtradarförare där 2 procent kvinnor och 98 procent män (SCB, 2008, s.64f).

Figur 4.2 De 30 största yrkena 2007



Källa. SCB, På tal om kvinnor och män 2008, s.64

Det finns stora skillnader i företagsledningens sammansättning mellan olika branscher i näringslivet. Även cheferna är ordnade efter den traditionella genusarbetsdelningen. På lägre chefsnivåer märks det på att kvinnor främst är drift- och verksamhetschefer inom vård, skola och omsorg, emedan män har liknande positioner inom tillverkning, byggnadsverksamhet och jordbruk. På styrelsenivå finns de flesta kvinnliga styrelseledamöter inom sällanköps- och dagligvarubranschen, finans- och vårdbranschen. Minst kvinnor finns i styrelserna för energi- och telekomsektorn (SOU 2007:108, s.62f).

Tabell 4.3 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: SOU 2007:18, s.63

#### 4.1.2 Vertikal segregering i näringslivet

Företag är den dominerande formen av ekonomisk organisation i dagens samhälle och nyckel institutioner i den utvecklade marknadsekonomin. Företagens och därmed näringslivets är organiserad efter en tydlig vertikaltordnad makthierarki. Uppgiften att leda bolagen sköts av bolagsstyrelsen och ledningsgruppen. Makten i bolagen kan i delar in i följande maktpositioner: styrelseordförande, styrelseledamot, verkställande direktör, ledningsgrupp (Henrekson, 2004, s.20ff).

Chefer utgör en mycket liten del av arbetskraften i både offentlig och privat sektor. Antalet maktpositioner i näringslivet är större än antalet personer med makt, eftersom personer med makt brukar i regel inneha flera än en maktposition. Detta gäller särskilt styrelseposterna. År 2003 fanns det 2025 styrelseposter bland de börsnoterade företagen, men endast 1519 personer hade titeln styrelseledamot i ett börsföretag (Henrekson, 2004, s.47f).

Bolagsstyrelsen utses av bolagsstämman och är formellt ansvarig för att strategiskt styra samt kontrollera företagets verksamhet på långsiktigt. Styrelsen kontrollerar genom att utvärdera och övervaka ledningens agerande. I egenskap av det högsta förvaltande organet har styrelsen till uppgift att stipulera riktlinjer för företagets verksamhet. Dess främsta maktmedel är tillsättnings- och avsättningsmandat över företagsledningen. Styrelseledamöterna skall representera ägarnas intressen och utgöra länken mellan dem och företagsledningen (Blom, Stafudd & Kärreman, 2008, s.100f).

I ett längre historiskt perspektiv har kvinnor spelat en mycket liten roll i de stora företagens topp skikt. De fåtal kvinnor som fanns i bolagsstyrelsen var med på grund av nära band med en manlig släkting som hade anknytning till företaget. Kvinnor som satt i styrelserna innehade inga chefsbefattningar utan var i huvudsak ledamöter. Inte förrän långt in på 1970-talet började kvinnorna stärka sin ställning (SOU 2003:16, s.60ff). Enligt den senaste statistiken från 2008 fanns det 1877 styrelseplatser bland de börsnoterade företagen. Könsfördelningen bland dessa var 18 procent kvinnor och 82 procent män. Kvinnliga styrelseordförande är nästintill obefintliga, år 2006 var 1 procent styrelseordföranden kvinnor. Tre år senare har antalet ökat till 3 procent (SCB 2008, s.107).

Den positiva utvecklingen i bolagsstyrelserna har sedan början av 2000-talet drivits av regeringen som hotat att införa kvotering om inte en jämnare könsbalans uppnås i styrelserna. När hot om tvingande lagstiftning mildrades för ett par år sedan kunde man iaktta en snabb minskning av kvinnliga ledamöter. Antalet ledamöter ökad igen efter nya hot om kvotering (SOU 2007:108, s.49).

Bolagsstyrelsen delegerar den löpande verksamheten i företaget till den verkställande direktören (Vd) och ledningsgruppen. Vd:s uppgift är att operativt leda och utveckla bolaget inom de ramar som styrelsen har ställt upp. Vd ansvarar också för att leda den värdeskapande processen inom verksamheten (SOU 2003:16, s.91). Kvinnor är i praktiken helt uteslutna ifrån den verkställande makten i börsbolagen. Mycket få kvinnor har lyckats nå denna höga position och stannat kvar vid toppen. 1998 var 1 av 229 verkställande direktörer kvinna. Toppnoteringen noterades 2001 då tio direktörer var kvinnor. Antalet har sedan dess sjunkit och varit nere på noll och återigen stigit (Henrekson, 2004, s.23f). År 2008 fanns det 7 kvinnliga ordinarie Vd bland de 294 börsnoterade företagen (SCB 2008, s.107). På ledningsgrupp-nivå har det skett stora förändringar sedan 1990-talet då endast 2,7 procent kvinnor fanns representerade (Henrekson, 2004, s.24f). 2008 hade den kvinnliga representationen i ledningsgruppen ökat till 17 procent (SCB 2008, s.105). På de operativa chefspositionerna återfinns en tydlig könsdelning mellan stabs- och linje-positioner. Staber är organisatoriska enheter som ger stöd, råd och beslutsunderlag åt företagsledningen och dess linjechefer, som i sin tur fattar besluten (NE, 2009a). Kvinnor innehar sällan linje-positioner utan finns på stabspositioner där de har specialfunktioner såsom jurister, informationschef, personalchef, eller arbetar utåt mot företagets kunder inom human-relations eller investor-relations (SOU 2007:108, s.54).

## 4.2 Utveckling av jämställdhet i politiken

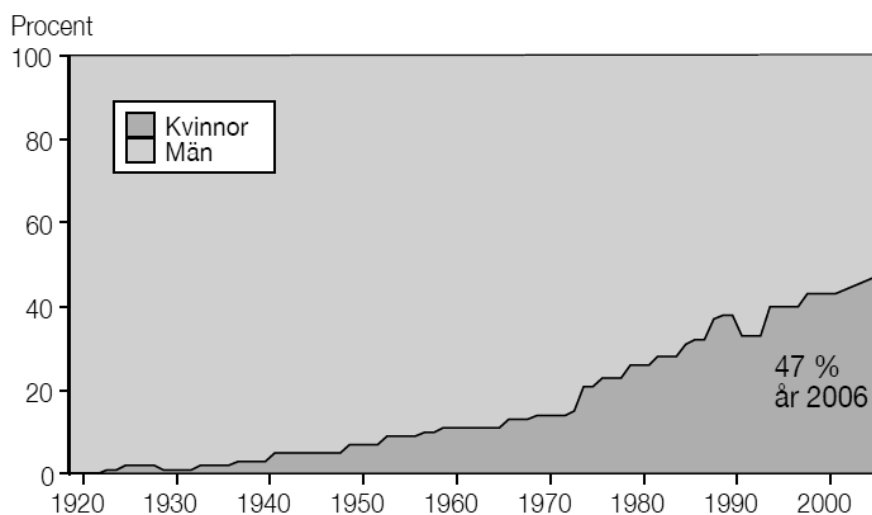
I början av förra sekelskiftet började kvinnor på allvar att ta plats i politiken. I Sverige fick kvinnor allmän och lika rösträtt år 1919, samt rätten att kandidera till riksdagen. Kvinnor blev en viktig väljargrupp vilket ledde till bildandet av flera kvinnoförbund. På 1920- och 1930-talet bildade fyra av de fem dåvarande riksdagspartierna kvinnoförbund: de första förbunden var moderata kvinnoförbundet och socialdemokratiska kvinnoförbundet, några år senare bildades

centerpartiets kvinnoförbund och folkpartiets kvinnoförbund. Kristdemokraternas kvinnoförbund uppstod mycket senare år 1982 (Wide, 2006, s.175).

Trots att kvinnor hade samma möjlighet som män att delta i politiken, utgjorde de under lång period en liten minoritet. Efter valet 1921, blev de fem första kvinnorna invalda i riksdagen (SOU 2007:108, s.67). Kvinnorepresentation ökade från 2 procent till 7 procent mellan år 1921 och 1944. De flesta kvinnliga parlamentsledamöter var från socialdemokratiska arbetarpartiet. 1947 fick Sverige dess första kvinnliga statsråd, Karin Kock som var professor i nationalekonomi. Hennes befattning var konsultativt statsråd (Bäck & Larsson, 2006, s.106). År 1948 hade kvinnorepresentation ökat till 10 procent. Därefter följde en stagnationsperiod mellan år 1952 och 1964, då kvinnorepresentation var mellan 12 och 14 procent. Socialdemokraterna hade en femtedel kvinnliga ledamöter, medan centerpartiet var helt utan kvinnlig representation. Kvinnornas position började återigen förbättras på 1970-talet. Kvinnorepresentation ökade från 14 procent till 21 procent, samtidigt skedde en ökning inom samtliga partier (Wide, 2006, s.177ff).

Kvinnor fortsatte stärka sin position långt in på 1980-talet och andelen kvinnliga riksdagsledamöter steg till 38 procent. Efter valet 1991 sjönk andelen kvinnor i riksdagen för första gången (Wide, 2006, s.179f). Näst kommande val lanserade socialdemokraterna kampanjen ”*Varannan damernas*”, med målsättningen att uppnå en jämlik könsfördelning i riksdagen och regeringen. Partiet beslutade att varannan riksdagskandidat på dess valsedel skulle vara kvinna. På grund av kampanjen fick kvinnor 40 procent platserna i riksdagen (SOU 2007:108, s.67). Kvinnorepresentation har fortsatt att öka och idag det finns 47 procent av kvinnor och 53 procent män i riksdagen (SCB, 2008, s.96).

Figur 4.4 Riksdagens sammansättning 1919–2006



Källa: SCB, På tal om kvinnor och män 2008, s.96



## 4.2.1 Politikens organisering

En av den representativa demokratis grundlogiker är att det alla befolkningsgrupper bör vara representerade på de politiska maktpositionerna ett demokratiskt pluralistiskt samhälle. Ingen samhällsgrupp ska vara systematiskt utesluten (SOU 2007:108, s.67). Sverige är en konstitutionell monarki med parlamentariskt styrelseskick. Parlamentarismen har tillämpats sedan 1917 men grundlagsfästes först i 1974 års regeringsform. Den svenska parlamentarismen är förenad med folksuveränitetsprincipen, vilket innebär att all offentlig makt skall utgå från folket som är representerade av riksdagens ledamöter. I det politiska systemet har således riksdagen långtgående makt gentemot regeringen, vars huvuduppgift är att leda det politiska arbetet (UI, 2010). Det politiska systemets legitimitet vilar på dess anspråk på representativitet och folksuveränitetsprincipen, som en följd av detta är den politiska organisationsstruktur platt. Det finns få hierarkiska nivåer och makten är koncentrerad till det folkvalda parlamentet i hierarkins bas (Bäck & Larsson, 2006, s.20ff).

Riksdagen är den viktigaste offentliga institutionen i Sverige, dess huvudsakliga uppgift är att stifta lagar, fatta beslut om statens utgifter och inkomster och kontrollera regeringens arbete (Regeringen, 2007a). Via omröstning godkänner riksdagen den tillträdande statsminister och kan genom misstroendevotum fälla regeringen eller tvinga statsråd att avgå (UI, 2010). En viktig enhet i riksdagen är de olika utskotten som har till uppgift att bereda och följa upp lagförslag. Det är i utskotten som de folkvalda riksdagsledamöterna arbetar. I varje utskott finns 17 riksdagsledamöter som i möjligaste mån är fördelade enligt partiernas riksdagsmandat. Varje utskott har en ordförande och en vice ordförande som leder utskottssammanträdena (Riksdagen, 2009).

Det eller de partier med flest röster får bilda regering. Regeringen är det verkställande organet vilket innebär att den har till uppgift att genomföra de lagförslag som riksdagen har godkänt. Regeringen kan påverka lagförslag genom att stifta särskilda lagar om hur de ska tillämpas, man har även till uppgift att formulera propositioner (Regeringen, 2006a). I det löpande ledningsarbetet har regeringen hjälp av regeringskansliet vars uppgift är att förbereda regeringsärenden och att se till att information flödar mellan regeringen och statsråd utan svårigheter. Regeringskansliet består av statsrådsberedningen och departementen (Regeringen, 2009b).

## 4.2.2 Vertikal segregering i politiken

Könsarbetsdelningens utveckling i politiken kan även den undersökas ur de två dimensionerna: vertikal och horisontell segregering. Vertikal segregering innebär att kvinnor och män är på olika hierarkiska positioner i en organisation, medan horisontell segregering är att det finns på olika positioner på samma nivå och att vissa uppgifter och positioner är viktigare än andra (NIKK, 2009, s.6).

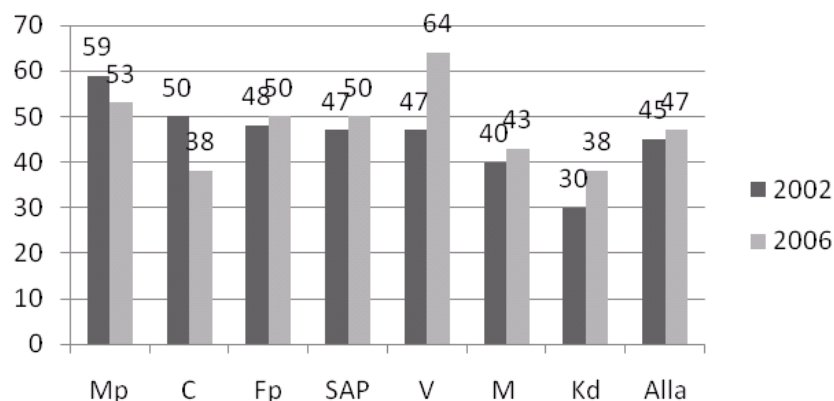
Tabell 4.5 Vertikal segregering i politiken. Andelen kvinnor på ett antal politiska nyckelpositioner i Sverige 1994 och 2006.

Positioner	Sverige	
	1994	2006
Parlamentsledamöter	40	47
Talmän (el.motsv.)	50	50
Utskott	44	47
Utskottsordförande	47	44
Ministrar	50	41

Källa: NIKK, 2009, s.9

Riksdagen består av 349 ledamöter som tillhör något av de sju riksdagspartierna (Regeringen, 2007b). Efter det senaste valet 2006 var 47 procent av ledamöterna kvinnor och 53 procent män. Könsfördelningen i riksdagen är jämn men det finns stora skillnader i kvinnlig representation mellan partierna. Centerpartiets och krisdemokraterna är de enda partierna där mansdominans fortfarande förekommer bland riksdagsledamöterna. Partierna har med andra ord mindre än 40 procent kvinnor i riksdagen. Motsats förhållande råder i vänsterpartiet som med mer än 60 procent kvinnliga ledamöter är kvinnodominerat. I nästa figur kan man se hur kvinnors representation har förändrats i partierna mellan valen 2002 och 2006. Figur 4.6 visar att överlag ökar andelen kvinnliga riksdagsledamöter i partierna. I vänsterpartiet har andelen kvinnor ökat kraftigt från 47 procent till 64 procent. Medan i centerpartiet och miljöpartiet skedde en minskning med 12 respektive 6 procentenheter (SOU 2007:108, s.72ff).

Figur 4.6 Kvinnliga riksdagsledamöter efter valen 2002 och 2006. Procent

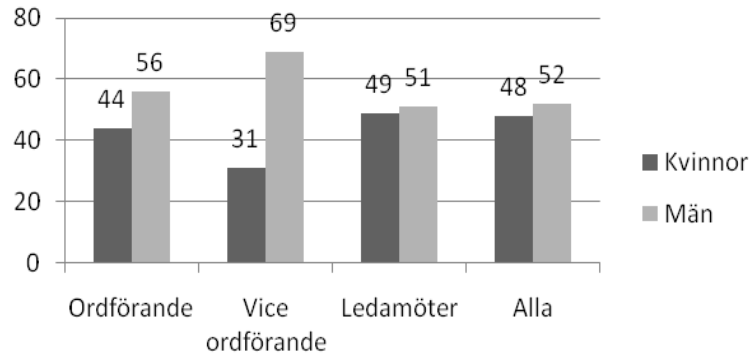


Källa: SOU 2007:108, s.74

Det mesta av det politiska arbetet i riksdagen sker i de olika utskotten (Wägnerud 1999: 57f). Det finns jämnt fördelning mellan kön i riksdagens utskott inklusive EU-nämnden. I figur 4.7 kan man ändå se att den vertikala könsfördelningen är

jämn mellan ordförande och ledamöter, men på vice ordförande positioner finns det en knapp tredjedel kvinnor (SOU 2007:108, s.75).

Figur 4.7. Riksdagens utskott och EU-nämnden efter kön 2007. Procent.



Källa: SOU 2007:108, s.75

Talmannen har en nyckelposition i riksdagen, hans eller hennes uppgift är att leda riksdagsarbetet och vara riksdagens främsta företrädare (Bäck & Larsson, 2006, s.99). Sedan kvinnor tilläts delta i politiken har riksdagen enbart haft en kvinnlig talman, mellan åren 1994–2002 var Birgitta Dahl talman (NE, 2009b). Talmannen föreslår en kandidat till statsministerposten, som riksdagen sedan godkänner. Statsministers första uppgift är att välja ut ministrarna som ska bilda det nya statsrådet (Bäck & Larsson 2006, s.99ff). Enligt de senaste uppgifterna styrs regeringen av statsministern Fredrik Reinfeldt och hans 21 ministrar. Regeringen består av 12 manliga och 10 kvinnliga ministrar. Sverige har ännu inte haft en kvinnlig statsminister, men flera vice statsministrar har varit kvinnor, den senaste år 1994 (Regeringen, 2009c). Samspelet mellan partipolitik och rikspolitik är av betydelse för kvinnors möjlighet att nå statsministerposten. I tabell 4.8 kan man se att av de sju riksdagspartierna är det bara tre som har en kvinnlig partiledare. Att kvinnor sällan är ledare för de största partierna i regeringsställning, leder till att de inte kommer ifråga som statsministerkandidater (NIKK, 2009, s.14f).

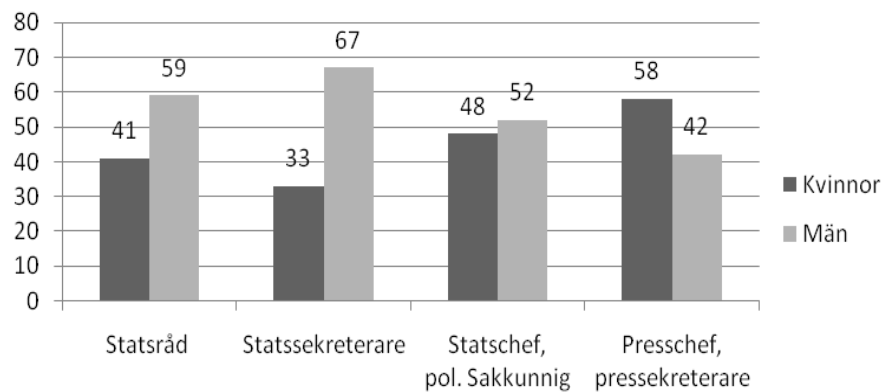
Tabell 4.8 Partiledare, juli 2008. Antal

Parti	Kv	M
Socialdemokraterna	1	-
Centerpartiet	1	-
Folkpartiet liberalerna	-	1
Kristdemokraterna	-	1
Miljöpartiet de gröna	1	1
Moderaterna	-	1
Vänsterpartiet	-	1
Samtliga partier	3	5

Källa: SCB, På tal om kvinnor och män 2008, s.98

Statsråd, statssekreterare, pressekreterare och politiskt sakkunniga utgör nyckelpositioner i Regeringskansliet. Bland dessa positioner kan man tydligare urskilja den patriarkala genusarbetsdelningen. Bland statssekreterarna råder den största dikotomin, männen är dubbelt så många som kvinnorna. Med två tredjedelar män är det den mest mansdominerade kategorin i regeringskansliet. Mest jämställdhet är det bland de politiskt sakkunniga. Bland pressekreterare råder en viss hierarkisk arbetsuppdelning. Ungefär lika många kvinnor som män är pressekreterare, men nästan samtliga pressassistenter är kvinnor (SOU 2007:108, s.71).

Figur 4.9. Kvinnor och män i regeringskansliet 2006. Procent.



Källa: SOU 2007:108, s.71

#### 4.2.3 Horisontell segregering i politiken

Utskotten är centrala enheter i den horisontella organiseringen av arbetsdelningen. Det finns 15 olika utskott som berör olika samhällsfunktioner (Riksdagen, 2009). Om något av könen utgör mer än 60 procent i ett utskott, är det kvinnodominerat eller mansdominerat. Utskott är jämställt, om könsfördelningen är mellan 40 – 60 procent (SCB, 2008, s.5).

Om vi bryter ned och granskar könsfördelningen i utskotten istället för riksdagen framträder en viss genusarbetsdelning. Tabell 4.10 visar hur kvinnor och män har placerats i utskotten. Samtliga utskott förutom skatteutskottet är jämställt. Skatteutskottet är fortfarande mansdominerat med över 60 procent män. Efter skatteutskottet återfinns flest män i konstitutions- och kulturutskotten. Det finns inget kvinnodominerat utskott. Däremot återfinns flest kvinnor social- och försvars-, samt miljö och jordbrukutskottet (SOU 2007:108, s.76).

Tabell 4.10 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
<b>Samtliga utskott</b>	<b>327</b>	<b>351</b>	<b>48</b>	<b>52</b>

Källa: SOU 2007:108, s.76

I det horisontella ledet på regeringsnivå är statsråden fördelad olika departement, som de ansvarar för. Departements antal är inte fast utan varierar beroende på statsministerns preferenser. Reinfeldts regering består av 13 olika departement. Bland departementen finns det ingen synlig genusarbetsdelning mellan statsråden (Regeringen, 2006b).

Tabell 4.11 Könsfördelning av statsråden bland departementen 2009.

Namn	Kön	Departement
Anders Borg	M	Finans
Andreas Carlgren	M	Miljö
Beatrice Ask	Kv	Justitie
Carl Bildt	M	Utrikes
Christina Husmark Pehrsson	Kv	Social försäkrings
Eskil Erlandsson	M	Jordbruks
Ewa Börling	Kv	Utrikes
Gunilla Carlsson	Kv	Utrikes
Göran Hägglund	M	Social
Jan Björklund	M	Utbildnings
Maria Larsson	Kv	Social
Lena Adelsohn Liljeroth	Kv	Kultur
Mats Odell	M	Finans
Maud Olofsson	Kv	Närings
Nyamko Sabuni	Kv	Integrations och jämställdhet
Stefan Tolgfors	M	Försvars
Sven Otto Littorin	M	Arbetsmarknads
Tobias Billström	M	Justitie
Tobias Krantz	M	Utbildnings
Åsa Torstensson	Kv	Närings

Källa: Regeringen, 2009c

Anm: Författarnas egna beräkningar

## 5 Avslutande diskussion

Den politiska och ekonomiska sfären i samhället är båda områden med mycket makt och inflytande. Utifrån ledande positioner i de båda samhällsorganisationerna kan enskilda individer fatta beslut som har långtgående återverkningar på nationellnivån. Likheterna till trots är genusarbetsdelningen i sfärerna organiserad på olika sätt och vad det gäller kvinnligt ledarskap har sfärerna utvecklats i motsatta riktningar. Medan politiken blivit allt mer jämställd med tiden, har utveckling i näringslivet stagnerat och under vissa perioder gått tillbaka.

Harriet Holters studie av patriarkatets förändring har visat på hur det har integrerats i samhällsorganisationen. Holter beskriver hur det skett en förflyttning från direkt och personlig diskriminering mot en abstrakt och indirekt diskriminering som återfinns i samhällsorganisationen. På individnivå tjänar män på denna ordning men det är på den kollektiva snarare än individuella nivån som diskriminering av kvinnor finns (Wahl 2003, s.56f).

Med avseende på näringslivet stödjer vårt empiriska resultat Holters forskning. Organiseringen av näringslivet är fortfarande starkt präglad av den patriarkala genusordningen. Som ett resultat av könsordningen blir kvinnor som grupp systematiskt diskriminerade på arbetsmarknaden. I det vertikala ledet hindras kvinnor av glastaket från att avancera, vilket resulterar i att de blir låsta på de lägre chefsnivåerna. Ju högre upp man kommer i makthierarkin, desto svårare är det för kvinnor att spräcka glastaket. I de börsnoterade företagens styrelser är visserligen 18 procent av ledamöterna kvinnor, men endast en procent av kvinnorna är styrelseordförande. Flest kvinnliga chefer återfinns på de lägre chefsnivåerna i företagen (SCB 2008, s.107)

En annan manifestation av glastaket är det faktum att kvinnor som finns i företagsledningen sätts på positioner med små möjligheter för vidare avancemang. På de operativa chefspositionerna har kvinnor ofta specialfunktioner inom staben och innehar sällan linjepositioner. Kvinnorna har befattningar som exempelvis jurister, informationschef och personalchef. Stabstjänsterna leder in på en annan karriärbana än den nödvändig för att bli företagsledare. Utan yrkeserfarenhet ifrån linjepositioner är möjligheterna att komma in i företagsledningen mycket små. Den viktigaste linjepositionen är Vd-posten som är en betydelsefull språngbräda in i styrelsen. Det förefaller också vara så att Vd-posten är den tjänst med störst mansdominans bland företagen (SOU 2007:108, s.49ff). År 2008 fanns det 7 kvinnliga ordinarie Vd bland de 294 börsnoterade företagen (SCB 2008, s.107).

Genom den rådande manliga ordningens könskonstruktioner bestäms vilken typ av arbeten kvinnor bör och får utföra. Kvinnor blir ofta inlåsta i symboliskt feminina sammanhang där hushålls- och omsorgsarbete produceras. Detta märks på den distinkta genusarbetsdelningen på arbetsmarknaden. Kvinnor tenderar att i

högre utsträckning än män att söka sig till offentlig sektor, där de huvudsakligen utför arbetsuppgifter inom primär- och landstingskommunal sektor, som historiskt anses vara feminina det vill säga inom vård, omsorg och barnpassning. Även i den privata sektorn utför kvinnor huvudsakligen symboliskt feminina arbetsuppgifter inom: hotell och restaurang branschen eller finans- och dagligvaruhandeln. Genusarbetsdelningen påverkar i sin tur de branscher kvinnor gör karriär inom. På lägre chefsnivåer är kvinnor främst drift- och verksamhetschefer inom just vård, skola och omsorg, emedan männen på samma chefsnivå arbetar inom tillverkning, byggnadsverksamhet och jordbruk. På styrelsenivå finns de flesta kvinnliga styrelseledamöter inom sällanköps- och dagligvarubranschen, finans- och vårdbranschen (SOU 2007:108, s.62f).

I den politiska sfären kan man iaktta en motsatt tendens än den Holter beskriver i sin studie. Det finns färre utslag av den patriarkala ordningens genusarbetsdelning eller förekomsten av ett glastak. Det tyder på patriarkatet är svagare eller till och med obefintligt i politiken. Ett tecken är att inom politiken råder inte längre en dikotomisk arbetsdelning och det manliga är inte längre norm på flera positioner. Utgår man från att jämställdhet är uppnådd då 40 – 60 procent vardera kön är representerade, har man inom den politiska sfären uppnått könsfördelningen. Sedan kvinnor fick allmän rösträtt 1919 och tilläts delta i politiken har den kvinnliga representationen gradvis ökat. Samtliga partier, med undantag av centerpartiet och kristdemokraterna, har över 40 procent kvinnlig representation i riksdagen. Idag är totalt 47 procent av riksdagsledamöterna kvinnor och 53 procent män. Enligt Holters teori borde det råda könssegregering i utskotten, med tanke på att det är där som det mesta riksdagens arbete sker. Men bland de 15 riksdagsutskotten är det bara ett som är mansdominerat (SOU 2007:108, s.72ff). Även på den högsta verkställande nivån råder könsbalans. I dagsläget består regeringen av 45 procent kvinnliga och 55 procent manliga statsråd (Regeringen, 2009c). I politiken tycks således den manliga dominansen ha ersatts av kvantitativ jämställdhet i det vertikala och horisontella ledet av den politiska strukturen.

Trots att politiken är jämställd är den inte helt opåverkad av den patriarkala könsordningen i samhället. Man kan urskilja ett systematiskt mönster där kvinnor generellt befinner sig närmare 40 procent och män 60 procent marginalen på olika positioner. Motsatt könsfördelning är nästan obefintlig. Bland utskotten och regeringskansliet kan man fortfarande ana dikotomisk arbetsdelning. Kvinnor är majoritet i exempelvis social- och försvars-, samt miljö och jordbruksutskotten. Flest andel män finns i exempelvis skatte-, konstitutions- och kulturutskotten. Med 61 procent av män är skatteutskott fortfarande mansdominerat (SOU 2007:108, s.76).

Glastaket är inte distinkt i politiken men ständigt befintligt på alla nivåer i organisationen. Prestigefyllda ämbeten såsom statsminister och talman är svåråtkomliga för kvinnor. Hittills har Sverige inte haft en kvinnlig statsminister och förutsättningarna för det är små med tanke på att endast tre av åtta partiledare är kvinna (NIKK, 2009, s.14f). Även på vice statsminister posten är kvinnor sällsynta. Det är över tio år sedan (år 1994) som Sverige senast hade en kvinnlig vice statsminister (Regeringen, 2009c). Sedan 1921 har riksdagen bara haft en



kvinnlig talman, Birgitta Dahl (NE, 2009b). I utskotten är könsfördelningen jämn bland ordförande och ledamöter, medan kvinnorna endast har en knapp tredjedel av vice ordförandeposterna (SOU 2007:108, s.75).

## 6 Slutsats

Syftet med denna uppsats är att besvara frågan: Hur kommer det sig att Sverige har hög kvinnlig representation i politiken, men ett fåtal kvinnor på höga chefspositioner i näringslivet? I enlighet med teorin om könsordningen och det empiriska resultatet har vi kunnat visa att patriarkala ordningens genusarbetsdelningen är orsaken till könsojämlikhet i samhället. I näringslivet är patriarkatet starkt medan politiken har den patriarkala ordningen ersatts av en jämställd ordning. Då könsarbetsdelningen i sin tur upprätthåller och reproducerar den patriarkala ordningen i organisationer är en logisk följd att jämställdhet kan åstadkommas då män och kvinnor integreras i samma arbetsuppgifter.

Strukturen i de olika samhällsfärderna ger en förklaring till skillnader i omfattning av jämställdhet. Grundlogiken i den representativa demokratin är att alla befolkningsgrupperna bör vara representerade på olika maktpositioner. Kvinnor var dock under mycket lång tid utestängda ifrån politiken men förutsättningarna för inval förändrades i och med att kvinnor fick rösträtt och rätten att delta i det politiska livet 1919. Denna förändring skapade förutsättningar för en utjämning av genusarbetsdelningen och därmed underminerades det patriarkala genussystemet i politiken.

I näringslivet har det inte skett en likartad strukturell förändring. I näringslivet råder en strikt hierarkisk ordning där makt utgörs från bolagsstyrelsen ner till Vd ledningsgrupp och mellanchefer, därtill sker rekrytering till toppositioner i första hand genom utnämning. Dessa omständigheter leder till att den patriarkala ordningen förblir intakt i bolagstoppen. Som en följd av detta sker ingen förändring av genusarbetsdelningen, dikotomi och hierarki fortsätter att råda och glastaket förblir svårgenomträngligt. Då näringslivet är strikt hierarkiskt ordnad och toppstyrt, är en möjlighet att förändra könsarbetsdelningen att införa kvotering.

## 7 Referensförteckning

de Beauvoir, Simone, 2002. *Det andra könet*. Stockholm: Norstedt

Blom, Martin - Stafssudd, Anna – Kärreman Matts, 2008. ”Corporate Governance – ägare och direktörer”, i Alvesson, Mats & Sveningsson, Stefan (red.) *Organisationer, ledning och processer*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Bäck, Henry – Larsson, Torbjörn, 2006. *Den svenska politiken: struktur, processer och resultat*. 1. uppl. Malmö: Liber

Due Billing, Yvonne – Lundholm, Susanne, 2008. ”Står man först i kön? – genusperspektiv på organisationer”, i Alvesson, Mats & Sveningsson, Stefan (red.) *Organisationer, ledning och processer*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Henrekson, Magnus, 2004. *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*. 1. uppl. Stockholm: SNS förl.

NE – National encyklopedin, Uppslagsverk, [Elektronisk] 2009a. Tillgänglig: <http://www.ne.se>. Hämtdatum [2009-12-25]

NE – National encyklopedin, Uppslagsverk, [Elektronisk] 2009b. Tillgänglig: <http://www.ne.se>. Hämtdatum [2009-12-25]

NIKK – Nordisk institutet för kunskap om kön, *Kön och makt i Norden – ett jämförande perspektiv* [Elektronisk resurs] 2009.  
[http://www.nikk.uio.no/filestore/Publikasjoner/Kn\\_och\\_makt\\_i\\_Norden/KirstiNiskane\\_n\\_KonochmaktiNorden-ettjamforandeperspektiv.pdf](http://www.nikk.uio.no/filestore/Publikasjoner/Kn_och_makt_i_Norden/KirstiNiskane_n_KonochmaktiNorden-ettjamforandeperspektiv.pdf) . Hämtdatum [2009-12-30]

Regeringen - Regeringskansliet, Hemsida, [Elektronisk] 2006a. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se>. Hämtdatum: [2009-12-13]

Regeringen - Regeringskansliet, Hemsida, [Elektronisk] 2006b. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se>. Hämtdatum: [2010-01-02]

Regeringen - Regeringskansliet, Hemsida, [Elektronisk] 2007a. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se>. Hämtdatum: [2009-12-22]

Regeringen - Regeringskansliet, Hemsida, [Elektronisk] 2007b. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se>. Hämtdatum: [2009-12-30]

Regeringen - Regeringskansliet, Hemsida, [Elektronisk] 2009a. Tillgänglig:  
<http://www.regeringen.se>. Hämtdatum: [2009-12-05]

Regeringen - Regeringskansliet, Hemsida, [Elektronisk] 2009b. Tillgänglig:  
<http://www.regeringen.se>. Hämtdatum: [2010-01-02]

Regeringen - Regeringskansliet, Hemsida, [Elektronisk] 2009c. Tillgänglig:  
<http://www.regeringen.se>. Hämtdatum: [2009-12-29]

Riksdagen – Sveriges riksdag, Hemsida, [Elektronisk] 2009. Tillgänglig:  
<http://www.riksdagen.se>. Hämtdatum: [2009-12-022]

Roth, Ann-Katrine, 2002. *Nya jämställdhetsboken - från teori till praktik*. 1. uppl.  
Stockholm: Norstedts juridik.

SCB- Statistiska Centralbyrån, *Lönestatistisk årsbok 2003*. [Elektronisk resurs]2003.  
[http://www.scb.se/statistik/AM/AM0110/2003A01/AM0110\\_2003A01\\_BR\\_AM91SA\\_0401.pdf](http://www.scb.se/statistik/AM/AM0110/2003A01/AM0110_2003A01_BR_AM91SA_0401.pdf). Hämtdatum [2009-12-11]

SCB – Statistiska Centralbyrån, *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet*.  
[Elektronisk resurs] 2008.  
[http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0202\\_2008A01\\_BR\\_X10BR0801.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0202_2008A01_BR_X10BR0801.pdf).  
Hämtdatum [2009-12-08]

SOU 1994:3, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Utredningen om kvinnor  
och chefskap. Stockholm: Fritzes

SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring: om ledningsgrupper och styrelser*.  
Utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet. Stockholm: Fritzes

SOU 2007: 108, *Kön, makt och statistik: betänkande*. Utredningen om kvinnor och  
män på maktpositioner i det svenska samhället. Stockholm: Fritzes

UI – Utrikespolitiska institutet, Hemsida [Elektronisk] 2010. Tillgänglig:  
<http://www.landguiden.se>. Hämtdatum: [2010-01-04]

Wahl, Anna, 2001. *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Lund:  
Studentlitteratur

Wahl, Anna, 2003. *Könsstrukturer i organisationer: [kvinnliga civilekonomers och  
civilingenjörers karriärutveckling]*. [Ny utg.] Lund: Studentlitteratur

Wide, Jessika, 2006. *Kvinnors politiska representation i ett jämförande perspektiv:  
nationell och lokal nivå*. Diss. Umeå: Umeå universitet

Wängnerud, Lena, 1999. *Kvinnorepresentation: makt och möjligheter i Sveriges  
riksdag*. Lund: Studentlitteratur