



JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN

# ETT SEKEL AV RÖSTRÄTT OCH VALBARHET

En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet  
en jämn fördelning av makt och inflytande

Rapport 2021-1

**Jämställdhetsmyndigheten**

Göteborg, januari 2021

Rapport 2021-1

Diarienummer: ALLM2020/98

**Har du frågor om denna publikation, kontakta:**

Line Säll

Telefon 031-392 90 18

# INNEHÅLL

<b>FÖRORD</b> .....	<b>9</b>
<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>11</b>
<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>16</b>
Uppföljning av en jämn fördelning av makt och inflytande .....	16
Jämställdhetsutredningen .....	18
Ett system för uppföljning av jämställdhetspolitiken.....	19
Ett sekel av rösträtt, valbarhet och högre tjänster i staten.....	20
Jämställdhetspolitikens grundargument .....	22
Rättvisa, intresse, resurs.....	22
En jämn fördelning av maktens positioner - en begrepps- och måldiskussion .....	23
Avgränsningar och material .....	26
Enkätundersökning om attityder till jämställdhet .....	27
Om indikatorerna och statistiken .....	28
Forskningsöversikt om politiskt ledarskap och kön.....	29
Disposition .....	29
<b>2. JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA UTREDNINGAR I TILLBAKABLICK</b> .....	<b>31</b>
Varannan damernas - Utredningen om ökad kvinnorepresentation.....	31
Maktutredningen - Genussystemet.....	33
Kvinnomaktsutredningen slår hål på myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige.....	35
Ökad medvetenhet men långsam förändring - Tre utredningar om chefskap, arbetsliv och näringsliv.....	36
Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap.....	37
Mansdominans i förändring.....	38
Ökad medvetenhet men långsam förändring.....	40
Jämställdhetspolitiska utredningen – Makt att forma samhället och sitt eget liv .....	41
Kön, makt och statistik – Kvinnor och män på maktpositioner i det svenska samhället.....	44
Jämställdhetsutredningen – Mål och myndighet.....	47
Sammanfattning .....	48
<b>3. ATTITYDER TILL JÄMSTÄLLDHET OCH KVINNOR OCH MÄNS BESLUTFATTANDE</b> .....	<b>51</b>
Forskning om attityder till jämställdhet .....	51
Attityder till jämställdhet i Sverige.....	52
Jämställdhet som mål och realitet.....	52

Lika lön för lika arbete och att dela lika på hushållsarbetet.....	54
Kvinnor och män har olika uppfattningar i konkreta exempel på ojämställdhet och diskriminering .....	56
#metoo har synliggjort problematiken när det gäller sexuella trakasserier.....	63
Attityder till kvinnors och mäns beslutsfattande.....	65
Attityder till kön och politiskt ledarskap.....	67
Attityder till kön och chefskap.....	70
Sammanfattning .....	71
<b>4. AKTIVT MEDBORGARSKAP.....</b>	<b>73</b>
Valdeltagande .....	73
Kvinnor i Sverige är aktiva i allmänna val.....	76
Högre valdeltagande bland de med högre utbildning oavsett kön .....	78
Rösträtt och valdeltagande i världen.....	79
Partisimpatier bland kvinnor och män – en ökad ideologisk skillnad.....	83
Politiskt engagemang och inflytande .....	85
Ökad andel kvinnor och män anser att de har möjligheter att påverka politiska beslut .....	86
Män deltar i högre grad än kvinnor i politiska samtal .....	88
Det saknas systematisk kunskap om vem som deltar i deltagardemokratin .....	89
Representation i CIVILSAMHÄLLET .....	90
Inflytande och makt i civilsamhället.....	91
Andelen kvinnor har ökat på styrelseuppdrag och bland aktiva med ledaransvar .....	92
Män dominerar på styrelseuppdrag inom idrottsrörelsen, kvinnors andel av aktiva med ledaransvar ökar.....	93
Svenska kyrkan - jämn könsfördelning på vissa poster, men på andra dominerar män.....	95
Kvinnors position inom fackföreningsrörelsen stärks.....	97
Större andel män än kvinnor är fackligt anslutna i världen.....	100
Kvinnor och män delvis engagerade i olika frågor.....	104
Flickor och pojkar, kvinnor och män delvis aktiva i olika idrotter .....	106
Sammanfattning .....	107
<b>5. REPRESENTATION I POLITIK OCH FÖRVALTNING .....</b>	<b>109</b>
Politik .....	109
Riksdag och regering.....	109
Kommunal och regional politik .....	119
Sametinget.....	130
Europeiska unionen.....	131
Kvinnor diskrimineras inom politiken - ju högre upp i hierarkin desto mer.....	135
Offentlig förvaltning .....	137
Utnämningmakten - målen har nåtts i statlig förvaltning.....	138

Främst män på toppen i regional och kommunal förvaltning.....	142
Fler kvinnor som chefer i offentlig sektor men större andel män sett till andelen anställda 143	
Anställda i Europaparlamentet, EU-kommissionen och Europeiska rådet - fler män är chefer men andelen kvinnor ökar .....	145
Andra EU-institutioner - fler kvinnor på poster med hög synlighet, men män dominerar bland de utsedda ledamöterna.....	146
Internationell utblick på representation i politik och förvaltning.....	148
Nationella parlament och regeringar - fler kvinnor i fler länder .....	149
Kvotering som en förklaringsfaktor.....	152
Representation i Europa - betydligt fler kvinnor i beslutsfattande positioner, men flest män i toppen .....	155
Fler kvinnor i nationella parlament i Europa.....	157
Män dominerar bland Europas stats- och regeringschefer, ministrar och partiledare .....	160
Kvinnor har lägre representation på lokal nivå i EU- och EES-länderna.....	161
Fler män på höga chefstjänster i offentlig förvaltning i EU-länderna.....	163
Policyprofessionella i politik och förvaltning.....	163
Sammanfattning .....	165
<b>6. SLUTSATSER OCH FRAMÅTBlick .....</b>	<b>168</b>
Jämställdhet nås inte automatiskt med den yngre generationen.....	168
Ökad ideologisk skillnad mellan kvinnor och män.....	169
Få framsteg sedan valet 2014.....	170
I flera bemärkelser en negativ utveckling .....	170
Sverige tappar mark internationellt .....	171
Tydliga mål och åtgärder ger resultat .....	172
Kvinnor diskrimineras inom politiken - ju högre upp i hierarkin desto värre.....	173
Unga och äldre kvinnor i politiken .....	173
Skäl att förtydliga målet "En jämn fördelning" och när det ska nås.....	174
Framåtblick på samhällsutvecklingen och jämställdhetspolitiken.....	176
Rekommendationer .....	177
<b>7. REFERENSER .....</b>	<b>178</b>

## TABELL- OCH FIGURFÖRTECKNING

Figur 1	Svar på påståendet om att vi lever i ett jämställt samhälle efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	53
Figur 2	Andel som svarat ”stämmer helt” på påståenden om lika lön och jämn fördelning av hushållsarbetet efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	54
Figur 3	Andel som svarat ”stämmer helt” på påståenden om lika lön och jämn fördelning av hushållsarbetet efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	55
Figur 4	Andel som svarat ”stämmer helt” på påståenden om lika lön och jämn fördelning av hushållsarbetet efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	56
Figur 5	Andel som svarat ”stämmer inte alls” på påståenden om att diskriminering mot kvinnor inte längre är ett problem på arbetsplatser och att många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	57
Figur 6	Svar på påståendet om att många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	58
Figur 7	Svar på påståendet om att många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	59
Figur 8	Svar på påståendet om att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	60
Figur 9	Svar på påståendet om att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	61
Figur 10	Svar på påståendet om att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär efter kön och utbildningsnivå 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	62
Figur 11	Svar på påståendet om att #metoo har synliggjort problematiken när det gäller sexuella trakasserier efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	63
Figur 12	Svar på påståendet om att många kvinnor misstolkar oskyldiga kommentarer eller ageranden som sexistiska efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	64
Figur 13	Andel som svarar ”stämmer inte alls” på påståenden om attityder till beslutsfattande efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	65
Figur 14	Andel som svarar ”stämmer inte alls” på påståenden om beslutsfattande efter kön och utbildningsnivå 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	66
Figur 15	Svar på påståendet om att män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	67
Figur 16	Svar på påståendet om att män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	68
Figur 17	Svar på påståendet om att män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor efter kön och utbildningsnivå 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	69
Figur 18	Svar på påståendet om att män generellt är bättre chefer än kvinnor efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	70
Figur 19	Svar på påståendet om att män generellt är bättre chefer än kvinnor efter kön och utbildningsnivå 2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	71
Figur 20	Valdeltagande i riksdagsval efter kön 1921–2018. Andelar i procent.....	74
Figur 21	Valdeltagande i Europaparlamentsval efter kön 1995–2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	75
Figur 22	Valdeltagande i riksdagsval efter kön och ålder 1944–2018. Andelar i procent.....	76

Figur 23	Valdeltagande i riksdagsval efter kön och förstagångsväljare 1970–2018. Andelar i procent med konfidensintervall.....	77
Figur 24	Valdeltagande i Europaparlamentsval efter kön och ålder 2019. Andelar i procent.....	78
Figur 25	Skillnad i valdeltagande mellan kvinnor och män i nationella val efter land 2017, 2018, 2019 eller 2020. Skillnad i procentenheter .....	80
Figur 26	Partiernas stöd efter kön i riksdagsvalet 2018. Andelar i procent .....	84
Figur 27	Partisympatier efter kön och ålder i oktober och november 2020. Andelar i procent ...	85
Figur 28	Andel mycket eller ganska goda möjligheter att påverka politiska beslut i Sverige efter kön 1999–2019. Andelar i procent .....	87
Figur 29	Andel mycket eller ganska goda möjligheter att påverka politiska beslut i kommunen efter kön 1999–2019 Andel i procent .....	88
Figur 30	Könsfördelning i fackligt medlemskap efter land 2015 eller senast tillgängliga år. Könsfördelning i procent .....	100
Figur 31	Medlemskap i fackförbund efter land och kön. Andelar i procent .....	101
Figur 32	Medlemskap i fackföreningar efter kön och sektor i Storbritannien 1995–2019. Andelar i procent .....	102
Figur 33	Medlemskap i fackföreningar efter kön och ålder i Storbritannien 1995–2019. Andelar i procent.....	103
Figur 34	Riksdagens sammansättning efter val 1922–2018. Könsfördelning i procent.....	110
Figur 35	Representation i riksdagen efter kön och inrikes-/ utrikes född 1991–2018. Könsfördelning och andelar i procent.....	112
Figur 36	Ordförande i riksdagens utskott 2001–2020. Könsfördelning i procent.....	117
Figur 37	Regering och regeringskansli efter befattning 1973–2018. Könsfördelning i procent ....	119
Figur 38	Kommunfullmäktige 1919–2018. Könsfördelning i procent.....	120
Figur 39	Kommunstyrelsens ordförande 2007–2019. Könsfördelning i procent.....	125
Figur 40	Val till regionfullmäktige 1982–2018. Könsfördelning i procent.....	127
Figur 41	Regionstyrelsens ordförande 2007–2019. Könsfördelning i procent.....	128
Figur 42	Kommundirektörer efter kön 1995–2019. Könsfördelning i procent.....	142
Figur 43	Regiondirektör efter kön 2020 .....	143
Figur 44	Andelen kvinnor och män som chefer i relation till andelen kvinnor och män som anställda inom offentlig sektor 2014–2018. Könsfördelning i procent.....	145
Figur 45	Andel kvinnor i nationella parlament 2020. Andelar i procent.....	157
Figur 46	Andel kvinnor i nationella parlament 1999, 2010 och 2020. Andelar i procent.....	159
Figur 47	Andel kvinnor i nationella lokala parlament 2011 och 2020. Andelar i procent.....	162
Tabell 1	Valdeltagande i riksdagsvalet 2018 efter kön och utbildningsnivå. Andelar i procent av röstberättigade.....	78
Tabell 2	Valdeltagande i europaparlamentsvalet efter land och kön 2019. Andelar i procent.....	82
Tabell 3	Medlem politiskt parti efter kön och ålder 2008–2019. Andelar i procent med konfidensintervall .....	86
Tabell 4	Deltar oftast i politiska diskussioner efter kön och ålder 2008–2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	89
Tabell 5	Könsfördelning i olika typer av ideella insatser efter kön 2019. Könsfördelning i procent.....	92

Tabell 6	Ideellt arbete inom idrotten 2019 efter typ av insats och kön. Könsfördelning i procent....	93
Tabell 7	Andel män bland ledamöter respektive andel män på ordförande-position i SF-styrelser 2005–2018. Andelar i procent.....	94
Tabell 8	Kyrkostyrelsen efter kön 2019. Könsfördelning i procent.....	95
Tabell 9	Råd tillsatta på den nationella nivån efter kön 2019. Könsfördelning i procent.....	95
Tabell 10	Av Kyrkomötet utsedda organ efter kön 2019. Könsfördelning i procent.....	96
Tabell 11	Medlemskap i fackliga organisationer efter kön och ålder 2008–2019. Andelar i procent med konfidensintervall.....	97
Tabell 12	Aktiva i fackliga organisationer fördelat på kön och ålder. Andelar i procent med konfidensintervall .....	98
Tabell 13	Förtroendevalda i fackliga organisationer efter kön 1973–2019. Könsfördelning i procent.....	99
Tabell 14	Medlemmar och aktiva medlemmar i kultur-, musik-, dans- eller teaterförening efter kön och ålder. Andelar i procent med konfidensintervall .....	104
Tabell 15	Medlemmar och aktiva medlemmar i idrotts- eller friluftsförening efter kön. Andelar i procent med konfidensintervall.....	105
Tabell 16	Högst andel män respektive kvinnor i idrotter 2019. Andel i procent.....	106
Tabell 17	Högst antal män respektive högst antal kvinnor per idrott-/sportgren 2019. Antal.....	107
Tabell 18	Nominerade och valda kvinnor i riksdagsval efter kön och parti 1973–2018. Andelar i procent .....	113
Tabell 19	Ledamöter i riksdagens utskott 1973–2020. Könsfördelning i procent.....	115
Tabell 20	Ledamöter i riksdagen efter utskott 1973–2020. Könsfördelning i procent.....	116
Tabell 21	Politisk representation i kommunfullmäktige, valda och nominerade efter kön och parti 2018. Antal och andel i procent.....	121
Tabell 22	Andel kvinnor som förstanamn på vallistor till kommunfullmäktige i relation till andel kvinnor som nominerade 2006–2018. Andelar i procent.....	122
Tabell 23	Förtroendevalda i kommunerna samt befolkningen (18-år) efter kön och ålder 2019. procent och skillnad i procentenheter .....	123
Tabell 24	Avhopp kommunfullmäktige efter kön och parti 2006–2010, 2010–2014 och 2014–2018. Andel i procent.....	124
Tabell 25	Förtroendeuppdrag i facknämnder i kommuner 2007–2019. Könsfördelning i procent och antal.....	129
Tabell 26	Ledamöter i sametinget efter kön 1993–2017. Andel i procent och antal.....	130
Tabell 27	Andel kvinnor i EU-parlamentet 1979–2019. Andelar i procent.....	134
Tabell 28	Ledamöter och ordförande i statliga myndigheters styrelser och insynsråd efter kön 1991–2019. Könsfördelning i procent och antal.....	139
Tabell 29	Kommittéernas sammansättning efter position och kön 1981, 2003, 2013 och 2019. Andelar i procent och antal .....	139
Tabell 30	Myndighetschefer tillsatta av regeringen 2003, 2014 och 2019. Andelar i procent och antal .....	140
Tabell 31	Chefstjänstemän i Regeringskansliet 2010–2019. Könsfördelning i procent och antal.....	141



# FÖRORD

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Så lyder det övergripande målet för jämställdhetspolitiken. Denna rapport innehåller en fördjupad uppföljning av delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

I skrivande stund är det precis 100 år sedan demokratins genombrott i Sverige och allmän och lika rösträtt infördes. Ett sekel har gått sedan kvinnor för första gången kunde rösta och bli valda i val till riksdagen och mycket har naturligtvis hänt sedan dess. Kvinnor har brutit ny mark som riksdagsledamöter, ministrar och partiledare. År 1995 utsågs Sverige till världens mest jämställda land av FN med den högsta andelen kvinnor i det nationella parlamentet. Vår rapport - *Ett sekel av rösträtt och valbarhet* - visar dock att män fortsätter att vara överrepresenterade inom politiken, särskilt på positioner högre upp i makthierarkierna. Istället för att röra oss mot en mer jämn fördelning, visar vår genomgång att utvecklingen i flera viktiga hänseenden stagnerat, och går i vissa fall bakåt. Sverige har dessutom tappat sin internationella topposition vad gäller kvinnors representation i riksdagen.

En jämn könsfördelning och fler kvinnor på beslutsfattande positioner är en viktig förutsättning, men inte tillräckligt. Det är också viktigt att belysa villkoren för kvinnor att ta sig till och befinna sig på beslutsfattande positioner. Unga kvinnor är kraftigt underrepresenterade i politiken och lämnar dessutom sina uppdrag i förtid. Rapporten slår hål på myten att utvecklingen är linjär och att den unga generationen "löser jämställdheten". Den attitydundersökning som genomförts av Jämställdhetsmyndigheten visar på stora skillnader mellan gruppen unga kvinnor och unga män vad gäller synen på jämställdhet som viktigt och huruvida ojämställdhet är ett problem eller inte.

Det målmedvetna arbetet i statsförvaltningen har visat att det ger resultat. Där har målet om en jämn könsfördelning med 51 procent kvinnor och 49 procent män i styrelser och insynsråd utnämnda av regeringen uppnåtts.

Jämställdhetsmyndighetens rapport visar att utvecklingen i flera viktiga hänseenden har stagnerat och att det krävs särskilt fokus på den yngre generationen både vad gäller synen på jämställdhet samt villkor och faktisk politisk representation. Verkningsfulla initiativ och åtgärder krävs för att målet

om en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män ska bli verklighet i Sverige.

*Lena Ag, Generaldirektör*

*Januari 2021*

# SAMMANFATTNING

Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att följa och analysera utvecklingen av de jämställdhetspolitiska målen samt samla och sprida kunskap baserat på forskning och beprövad erfarenhet. I regleringsbrevet för 2019 fick myndigheten i uppdrag att genomföra en uppföljning av utvecklingen i förhållande till det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande.

Med anledning av att Sverige år 2021 firar ett sekel av kvinnors rösträtt och valbarhet till riksdagen har Jämställdhetsmyndigheten valt att fokusera på svenska befolkningens attityder i jämställdhetsfrågor samt samhällsutvecklingen när det gäller de aspekter av delmålet som adresserar medborgerliga aktiviteter, politik och offentlig förvaltning. Sveriges utveckling sätts också i kontrast till utvecklingen internationellt.

En övergripande slutsats är att det krävs nytt politiskt fokus på frågan om kvinnors representation och villkor inom politiken. Sverige tappar mark internationellt när det gäller kvinnors andel av de valda i det nationella parlamentet och utvecklingen har i stort sett stagnerat på kommunal nivå sedan mitten av 1990-talet. Det går inte att lita på att ojämställdhetsproblemen ska lösa sig av tidens gång eller automatiskt med den unga generationen.

Resultaten av en enkätundersökning om attityder till jämställdhet bland Sveriges befolkning som Statistiska centralbyrån (SCB) genomfört på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten visar att:

- **Det finns ett stort stöd för jämställdhet** som ett eftersträvarsvärt samhällsmål bland befolkningen. Av kvinnorna svarar 79 procent, och av männen 70 procent, att de anser att jämställdhet mellan könen är viktigt. En minoritet av befolkningen instämmer i att Sverige är fullt ut jämställt. Av männen uppger 12 procent, och av kvinnorna 5 procent, att de fullt ut instämmer i påståendet att vi lever i ett jämställt samhälle.
- **Unga kvinnor och unga män sticker ut när det gäller attityder till jämställdhet.** Även om det finns ett utbrett stöd för jämställdhet som önskvärt samhällsmål bland befolkningen så skiljer sig attityderna i viss mån mellan kvinnor och män. Särskilt framträdande är skillnaderna mellan grupperna unga kvinnor och unga män (16–24 år). **Unga kvinnor är mest positiva till jämställdhet som samhällsmål**, de

instämmer i minst utsträckning i påståendet ”vi lever i ett jämställt samhälle” och de har en mer positiv syn på kvinnor som chefer och politiska ledare än gruppen unga män. **Unga män har de mest könskonservativa attityderna.** De instämmer i högre grad i att vi lever i ett jämställt samhälle, och de tar i mindre utsträckning avstånd från påståenden som rör att män är bättre politiska ledare och chefer. En av fyra unga män instämmer helt i påståendet att ”många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas i Sverige”. Motsvarande siffra bland unga kvinnor är 1 av 20.

- **Det inte går att förlita sig på att jämställdhet automatiskt löser sig med ”den unga generationen”.**

Den uppföljning av samhällsutvecklingen som genomförts visar också på en **ökad ideologisk skillnad mellan kvinnor och män i Sverige.** En ökande ideologisk skillnad som är störst i den unga generationen.

Sverige sticker ut internationellt när det gäller **kvinnors relativt höga deltagande i allmänna val och som anslutna i fackliga organisationer.** Unga kvinnor röstar till exempel i högre utsträckning än unga män i Sverige, även om skillnaderna är små. Både andelen kvinnor och män som anser att de har möjlighet att påverka politiska beslut har ökat kraftigt de senaste 20 åren.

Resultaten av uppföljningen gällande könsfördelning inom politik och offentlig förvaltning visar vidare att det finns några små tecken på framsteg sedan valet 2014, att det finns tecken på stagnation gällande kvinnors representation inom politiken och att utvecklingen i flera hänseenden varit negativ:

- **Framsteg** kan främst noteras inom statsförvaltningen där regeringen arbetat med tydliga jämställdhetsmål sedan 1990-talet. Detta kan senast observeras i utvecklingen sedan 2014 då regeringen satte upp målet att lika många kvinnor som män ska finnas på alla politiskt tillsatta poster inom statsförvaltningen senast slutet på mandatperioden, mål som uppnåtts – till exempel när det gäller positionen som statssekreterare och högre chefer inom Regeringskansliet. Andra framsteg kan ses på positionen som kommunchef. Mellan 2015 och 2019 ökade andelen kvinnor på denna position från 34 till 43 procent. I riksdagen ökade kvinnors representation från knappt 44 procent efter valet 2014 till drygt 46 procent efter valet 2018.

- **Tecken på stagnation** kan observeras på kommunal nivå där kvinnors representation i kommunfullmäktige och kommunstyrelser i landet som helhet legat runt 40-procentstrecket de senaste 25 åren.
- **En negativ utveckling** kan vi se på en rad områden. Riksdagens utskott är mer könssegregerade 2020 än efter valet 2014. Efter valet 2018 skedde en marginell nedgång i kvinnors representation i landets kommun- och regionfullmäktige. En nedgång från 37 till 32 procent kvinnor kan vidare noteras på posten som kommunstyrelsens ordförande runt om i landet. Efter valet 2018 skedde också en nedgång i kvinnorepresentation i regionfullmäktige och regionstyrelserna i landet som helhet. Mansdominansen ökade på positionen som regionstyrelsens ordförande från 55 till 65 procent män mellan valen 2014 och 2018. I det samiska parlamentet, Sametinget, kan vi också notera en försämring vid senaste valet 2017 då andelen kvinnor sjönk från 45 till 39 procent.
- **Det råder stora skillnader i politisk representation mellan kvinnor och män i olika åldrar.** Mellan valen 2014 och 2018 ökade både unga kvinnor och unga mäns (18–29 år) underrepresentation som valda i Sveriges kommuner. Äldre kvinnor och män (50 år och uppåt) är fortsatt överrepresenterade sett till sin andel av befolkningen i stort. Efter valet 2018 var det enbart grupperna kvinnor och män 65 år och äldre som ökade sin representation i landets kommunfullmäktige. Unga kvinnor utgör fortsatt en grupp som hoppar av sina uppdrag i högst utsträckning.
- **Sverige halkar efter internationellt.** Förenta nationerna (FN) utsåg 1995 Sverige till världens mest jämställda land. Efter valet 1994 hade Sverige det första nationella parlamentet i världen med över 40 procent kvinnor som valda parlamentsledamöter. Internationellt har Sverige och de nordiska länderna idag tappat toppositionerna som de länder som har högst andel kvinnor i nationella parlament. Sverige har i internationell jämförelse halkat ner till plats sju när det gäller kvinnors andel av de valda i nationella parlamentet (år 2020).

Den forskningsöversikt om kön och politiskt ledarskap som tagits fram inom ramen för uppföljningen visar också på kvarvarande hinder för en jämn fördelning av makt och inflytande. Forskning visar bland annat att:

- **Kvinnor diskrimineras inom politiken** – ju högre upp i hierarkin de kommer desto mer. Det finns belägg för att kvinnor måste prestera bättre än män för att göra politisk karriär. Kvinnor som politiska ledare måste noga balansera mellan motstridiga ideal – de förväntningar som följer med att vara kvinna och de manligt kodade förväntningar som följer med ledarrollen. Internationell forskning visar att kvinnor ofta utses till politiska ledare i ogynnsamma situationer.
- **Kvinnor är mer utsatta för våld än män ju högre upp i den politiska hierarkin de kommer.** Forskning från Sverige och USA visar att såväl våldsutsatthet som könsskillnader mellan kvinnor och mäns våldsutsatthet ökar med grad av politisk makt och synlighet.
- **Åtgärder för att motverka könsdiskriminering ger önskvärda resultat.** Frivillig kvotering inom partierna har ökat kompetensen bland kommunpolitiker. Kvoteringen har inte inneburit att mindre meriterade kvinnor väljs in, snarare tvärt om. Forskning har också visat att medveten könskvotering till kommunfullmäktige haft stor positiv påverkan på antalet kvinnor som lokala partiföreträdare.

Uppföljningen visar genomgående att tydliga mål och åtgärder ger resultat. Det ser vi inom statsförvaltningen där regeringens mål om jämn könsfördelning på de högsta chefsposterna inom Regeringskansliet med 50 procent kvinnor och 50 procent män nu nåtts. Utöver de numerära mål som satts upp inom statsförvaltningen saknas idag en tydlighet om vad delmålet en ”jämn fördelning av makt och inflytande” innebär i termer av kvantitativa mått.

Sammanfattningsvis menar Jämställdhetsmyndigheten att:

- **Det finns skäl att förtydliga vad målet ”en jämn fördelning” innebär i termer av andel kvinnor och män på beslutsfattande positioner i samhället och när det ska nås.** Jämställdhetsmyndigheten har i sitt arbete med uppföljningen av delmålet identifierat att det är oklart vad målet är i kvantitativa termer. Det är viktigt att det förs en politik med tydliga mål för att politiken ska vara effektiv och få genomslag. Inom statsförvaltningen har regeringen satt målet hälften kvinnor och hälften män inom olika områden, det bör kunna tjäna som förebild också inom andra sektorer. Etappmål bör övervägas som en strategi för att öka förändringstakten.
- **Det finns behov av åtgärder för att skapa förändring i riktning mot ambitionerna med delmålet.** Det finns tecken på stagnation de

senaste 25 åren, inte minst på kommunal nivå där kvinnors representation legat runt 40-procentstrecket sedan 1994. Denna stagnation kan tolkas som en anpassning till den mer eller mindre uttalade uppfattningen att jämställdhet är nådd när kvinnor och män finns representerade med mellan 40 och 60 procent. Statistiken visar att kvinnor i stort sett alltid är den grupp som ligger närmast en andel om 40 procent och män 60 procent.

- **Den unga generationen är en viktig målgrupp för jämställdhetspolitiken.** Jämställdhetspolitiska insatser riktade mot unga är befogade utifrån de resultat som framkommer i uppföljningen. Det gäller både unga mäns attityder till jämställdhet, unga kvinnors utsatthet och unga kvinnor och mäns villkor och representation inom politiken.

# 1. INLEDNING

Jämställdhetsmyndigheten ska enligt regleringsbrev för 2019 genomföra en uppföljning av utvecklingen i förhållande till det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande. Uppföljningen ska ta sin utgångspunkt i regeringens skrivelse *Makt, mål och myndighet* (Skr. 2016/17:10) och den senaste uppföljningen som gjordes av Jämställdhetsutredningen, *Mål och myndighet* (SOU 2015:86).

Rapporten bygger på en uppföljning av utvecklingen inom delmålet över tid baserat på de indikatorer som regeringen beslutat om och en mer fördjupande uppföljning och analys av de delar som rör medborgarskap, politik och offentlig förvaltning.

## UPPFÖLJNING AV EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE

Utgångspunkten för uppföljningen är regeringens mål med jämställdhetspolitiken och uttryckta ambition med delmålet *En jämn fördelning av makt och inflytande*. Det övergripande målet med jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Det övergripande målet tar enligt regeringen sikte både på samhällliga strukturer, processer, villkor och möjligheter samt på den individuella friheten, kopplat till kön och makt. Maktbegreppet är centralt i jämställdhetspolitiken och målet uttrycker hur regeringen ser på ett jämställt samhälle: ett samhälle där kvinnor och män på kollektiv nivå har samma möjlighet att forma samhället och att på individuell nivå forma sina liv (Skr. 2016/17:10, 2016).

De sex jämställdhetspolitiska delmål som regeringen presenterar i samma skrivelse kan ses som regeringens prioriteringar för att nå det övergripande delmålet. Sedan 2006 präglades jämställdhetspolitiken av fyra delmål – en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. I regeringens skrivelse från 2016 presenteras ytterligare två delmål – jämställd utbildning och jämställd hälsa.



### ETT ÖVERGRIPANDE MÅL NEDBRUTET I SEX JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA DELMÅL

Övergripande mål: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv

Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

Delmål 3: Jämställd utbildning

Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Delmål 5: Jämställd hälsa

Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Delmålet **En jämn fördelning av makt och inflytande** utvecklas på följande sätt av regeringen: ”Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer” (Skr. 2016/17:10, 2016, s. 71). Regeringen skriver: ”Den demokratiska idén bygger på att medborgarna tillerkänns lika värde och kapacitet att fatta beslut om sin egen och samhällets utveckling. En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män är därför en förutsättning för demokratin. Bristande jämställdhet när det gäller fördelningen av makt och inflytande kan följaktligen ses som ett uttryck för ett demokratiskt underskott. [...] En jämn fördelning av makt och inflytande innebär att alla kvinnor och män, inklusive flickor och pojkar, ska kunna vara aktiva medborgare och forma villkoren för beslutsfattandet. Målet omfattar möjligheterna att påverka vilka frågor som hamnar på dagordningen och innehållet i de beslut som fattas, möjligheterna delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer om oss själva och om samhället, inte minst inom kulturen, medierna, folkbildningen och utbildningsväsendet” (Skr. 2016/17:10, 2016, s. 71f).

Delmål ett fokuserar på makten över samhället, och handlar i första hand om kvinnors bristande politiska och ekonomiska makt och inflytande. I den senaste skrivelsen betonar regeringen att delmålet ska omfatta samhällets alla sektorer (Skr. 2016/17:10, 2016). Makten över beslutsfattandet riktar ljuset på sammansättning och mobilitet bland samhällets makteliter.

Att delmålet fokuserar på eliter har problematiserats och kritiserats, men också försvarats och motiverats i offentliga utredningar. Även om den yttersta elitens sammansättning kan tyckas vara ett ”lyxproblem” så är den en indikator på samhällets öppenhet och möjlighet till social rörlighet: ”Om stora grupper i praktiken är uteslutna på förhand, så är det ett demokratiskt problem” (SOU 2005:66, 2005, s. 71). En sådan diskussion om social rörlighet, tillgång till och villkor på maktpositioner i samhället kan också belysa kvinnor och mäns olika förutsättningar och villkor att forma sitt eget liv och att utöva ett aktivt medborgarskap. Ett jämställt medborgarskap kräver både formell och reell rätt till

deltagande, inflytande och delaktighet i samhället (SOU 2005:66, 2005; SOU 2015:86, 2015).

Regeringen slår också fast att ett **livscykelperspektiv** är viktigt i jämställdhetspolitiken (Skr. 2016/17:10, 2016). Detta har Jämställdhetsmyndigheten strävat efter att tillgodose genom att där det finns möjlighet visa på skillnader i villkor, förutsättningar och möjligheter till makt och inflytande mellan kvinnor och män i olika åldersgrupper. Eftersom statistiken kommer från olika undersökningar och källor förekommer olika åldersindelningar i rapporten. Ålderindelningar och kategorier redovisas där de används och när analyser görs av exempelvis grupperna unga kvinnor och unga män.

## Jämställdhetsutredningen

Enligt uppdragsbeskrivningen ska Jämställdhetsmyndigheten i sin uppföljning också ta Jämställdhetsutredningens betänkande *Mål och myndighet* (SOU 2015:86) som utgångspunkt för arbetet. Uppföljningen av delmål ett i *Mål och myndighet* (SOU 2015:86) bygger på en forskarrapport där samhällsutvecklingen analyseras utifrån delmålet ambitioner och statistiska utveckling. I forskarrapporten drar Christina Bergqvist, som författat underlaget, bland annat följande slutsatser (Bergqvist, 2015, s. 15):

- Det finns en systematisk skillnad mellan kvinnors och mäns tillgång till positioner med inflytande och makt.
- Män har oftare de högsta och mest prestigefyllda positionerna i både politiken, staten, näringslivet och det civila samhället.
- I regel avtar andelen kvinnor ju högre upp i hierarkierna man kommer. Det brukar kallas vertikal könssegregering.
- I både den privata och offentliga sektorn finns dessutom en könssegregation där män i högre grad än kvinnor bestämmer över ekonomi och produktion och kvinnor över kultur och reproduktion, vad som brukar kallas horisontell könssegregering.
- Det är framförallt på synliga positioner, där rekryteringen är öppen och föremål för politiska åtgärder, som skillnaderna mellan män och kvinnor har minskat. Till exempel direktvalda politiker så som riksdagsledamöter.
- På de mer dolda maktpositionerna och i det privata näringslivet finns de största könsskillnaderna.

Bergqvist beskriver hur dessa mönster bekräftar tidigare undersökningar om kön, makt och inflytande. Vidare beskrivs hur indikatorerna för jämställdhetspolitiken och delmålet kan ge viktig vägledning om hur makten är fördelad och utvecklas över tid, men för djupare förståelse av maktens mekanismer krävs andra typer av studier.

## Ett system för uppföljning av jämställdhetspolitiken

I regeringens skrivelse *Ett uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken* (Ds 2013:37) beskrivs förutsättningarna att följa upp jämställdhetspolitiken och hur dessa har utvecklats över tid. Vidare beskrivs behovet att utveckla uppföljningen av jämställdhetspolitiken så att den blir mer ändamålsenlig och underlättar styrningen mot de jämställdhetspolitiska målen. Några viktiga förutsättningar som lyfts i skrivelsen är jämställdhetspolitikens tvärsektoriella karaktär – vilket innebär att frågorna spänner över flera departementsområden och samhällssektorer. Detta innebär också särskilda utmaningar både när det gäller styrning och uppföljning. Ur ett styrningsperspektiv tar sig den tvärsektoriella karaktären bland annat uttryck i att jämställdhetsintegrering, vid sidan av särskilda åtgärder, är regeringens huvudsakliga strategi för att styra mot de jämställdhetspolitiska målen.

### JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla led av beslutsprocessen. Alla de aktörer som normalt deltar i beslutsprocessen har ansvar för att så sker (Ds 2013:37, 2013).

Att jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin innebär att jämställdhetspolitiken till stor del är tänkt att ske inom ramen för andra politikområden än den avgränsade jämställdhetspolitiken, som är organiserad under ett specifikt departement (i skrivande stund Arbetsmarknadsdepartementet) med en ansvarig jämställdhetsminister och en särskild anslagspost i statsbudgeten (utgiftsområde 13). Samtliga statsråd och varje politikområde har på så vis ansvar för att verka för jämställdhet inom det egna ansvarsområdet.

Under 1990-talet infördes mål- och resultatstyrning i statsförvaltningen. Denna styrform innebär att väl formulerade, tydliga och mätbara mål ska formuleras för politikområden och verksamheter och att myndigheter får större handlingsfrihet i genomförandet. För jämställdhetspolitikens del innebär detta att regeringen har beslutat om en övergripande jämställdhetspolitisk målsättning, för närvarande nedbrutet i sex jämställdhetspolitiska delmål.

Mål- och resultatstyrningen ställer också andra och större krav på uppföljning av verksamheten. Regeringen har tagit fram huvudindikatorer för jämställdhetspolitiken som följs upp i budgetpropositionen. Regeringen har också över tid (2008 och 2010) gett Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att utveckla jämställdhetsstatistiken och indikatorer för uppföljning av jämställdhetspolitiken. Därefter har indikatorerna modifierats och nya indikatorer har tagits fram när nya delmål formulerats.

Ett huvudsakligt syfte med inrättandet av Jämställdhetsmyndigheten var att skapa utrymme för helhetssyn och strategisk uppföljning inom jämställdhetspolitiken. Genom en myndighet som kan arbeta med systematisk, sammanhållen och

strategisk uppföljning med underbyggd analys av samhällsutvecklingen och jämställdhetspolitiken ges utrymme för mer målinriktade insatser (Skr. 2016/17:10, 2016). Flera utredningar och utvärderingar hade över tid pekat på bristande systematik, otydlighet och inkonsekvens i styrning och uppföljning av jämställdhetspolitiken (Ds. 2013:37, 2013; Skr. 2016/17:10, 2016).

Jämställdhetsmyndigheten bygger med utgångspunkt i regeringens skrivelse *Ett uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken* (Ds 2013:37) ett system för uppföljning och analys av jämställdhetspolitiken (Jämställdhetsmyndigheten, 2018) i syfte att främja en ändamålsenlig uppföljning med underbyggd analys av samhällsutvecklingen. Uppföljningen görs på ett sätt som främjar en helhetssyn och strategisk styrning mot de jämställdhetspolitiska målen. I detta system för uppföljning av jämställdhetspolitiken är indikatorerna för jämställdhetspolitiken centrala i den löpande uppföljningen av samhällsutvecklingen (se bilaga 1 till denna rapport).

Jämställdhetsmyndigheten har också i uppdrag att årligen kartlägga och följa upp åtgärder som vidtas i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen (SFS 2017:937, 2017). Utöver detta genomförs fördjupade uppföljningar om enskilda delmål eller tematiska uppföljningar som syftar till att bidra med fördjupad kunskap och analys av samhällsutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. Med utgångspunkt i den löpande och fördjupade uppföljningen planeras sammanhållna uppföljningar vart sjätte år.

Uppföljningen av utvecklingen utifrån delmål ett som helhet presenteras i bilaga 1. Den bygger på regeringens beslutade indikatorer för delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande, I dagsläget finns 25 indikatorer för delmål ett. Indikatorerna täcker inte delmålet som helhet. Till exempel saknas indikatorer helt gällande kultur, media och – som föreliggande rapport visar – centrala delar av civilsamhället.

## **Ett sekel av rösträtt, valbarhet och högre tjänster i staten**

I föreliggande rapport adresseras delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande genom tre ingångar som var och en utgör ett självständigt kapitel:

1. Svenska befolkningens attityder till jämställdhet samt till kvinnors och mäns offentliga beslutsfattande och ledarskap;
2. Samhällsutvecklingen när det gäller aktivt medborgarskap och medborgerliga aktiviteter i Sverige ur ett jämställdhetsperspektiv.
3. Samhällsutvecklingen när det gäller kvinnor och mäns representation i politik och offentlig förvaltning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Detta val av tematik för uppföljningen är gjord med anledning av att riksdagen firar 100-årsjubileet av kvinnors rösträtt och valbarhet 2021 och att det två år senare

också är ett sekel sedan kvinnor fick formell rätt att inneha vissa högre ämbetsmannaroller i statsförvaltningen.

I antologin *Rösträttens århundrade* beskrivs hur komplicerat och kontroversiellt det var när rösträtten skulle utvidgas för ett sekel sedan. Rösträtten gällde heller inte alla. I själva verket saknade nästan halva Sveriges befolkning vid denna tid, 45 procent, rösträtt i riksdagsvalet som ägde rum 1921. Detta kan kontrasteras till att en fjärdedel av befolkningen stod utan rösträtt i riksdagsvalet 2018. Både 1921 och 2018 saknade det stora flertalet rösträtt på grund av att de inte nått upp till den fastslagna rösträttsåldern, och för att de saknade svenskt medborgarskap (Eriksson, Sundevall och Berg, 2018).

Motståndet mot kvinnor som valda var mycket större än mot kvinnor som väljare. Sedan kvinnors valbarhet till riksdagen infördes år 1921 har utvecklingen enligt många gått långsamt (SOU 2015:86, 2015; Dahlerup och Freidenvall, 2019). Efter valet 1921 kom de första fem kvinnorna in som ledamöter i riksdagen. De kvinnliga riksdagsledamöterna var sedan fåtaliga under lång tid. Det dröjde till 1959 innan kvinnornas andel översteg tio procent av de valda i riksdagen.

Under större delen av 1900-talet kunde människor trots rätt rösträttsålder och medborgarskap diskvalificeras genom att det drogs ett streck över väljarens namn i röstlängden. Det drabbade i stor utsträckning grupper som värnpliktsvägrare, mottagare av fattigvård, personer som inte betalat sin skatt eller som begått brott eller som omyndigförklarats. År 1989 avskaffades den sista begränsningen i rösträtten som baserades på omyndighet i Sverige. Omyndighet ersattes då av förvaltarskap. Det saknas idag systematisk kunskap om hur personer under förvaltarskap kan utöva sina medborgerliga rättigheter så som rösträtt på ett jämställt sätt (Eriksson, Sundevall och Berg, 2018).

Vid rösträttsreformen 1921 var rösträttsåldern 35 år till riksdagens första kammare och 23 år för val till andra kammaren samt kommunalval. För landstingsval var rösträttsåldern 27 år. Sedan 1975 är rösträttsåldern 18 år för samtliga dessa val. Vid ett flertal tillfällen har en sänkning av rösträttsåldern föreslagits, bland annat i demokratiutredningens slutbetänkande från 2016 (Eriksson, Sundevall och Berg, 2018).

Kvinnor var länge utestängda från högre ämbeten i staten. Två år efter att kvinnor fick rösträtt och blev valbara till riksdagen fick kvinnor rätt att inneha högre ämbetsmannaroller i statsförvaltningen, genom behörighetslagen 1923. Lagen trädde i kraft 1925. Lagen gav kvinnor rätt till högre statstjänster – utom till kyrkliga, militära och civil-militära tjänster samt vissa tjänster inom fängvården. Både kvinnors löner och pensionsålder sattes dock lägre. Det fanns flera informella hinder som omöjliggjorde för kvinnor att nå chefspositioner inom staten. Kvinnor antogs vara på arbetsmarknaden tillfälligt, det förutsattes att de skulle sluta arbeta när de gifte sig, medan män sågs som familjeförsörjare. Kvinnor fick således arbeten som inte ledde till någon karriär i statsförvaltningen. Sverige fick sin första

kvinnor som statsråd 1947, genom nationalekonomen Karin Kock. Kock blev senare också första kvinna som chef för ett statligt ämbetsverk i Sverige, Statistiska centralbyrån 1950–1957 (Petersson, 2017).

## JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKENS GRUNDARGUMENT

Det finns som regel tre grundargument som återkommer när man talar om behovet av kvinnors representation i det offentliga beslutsfattandet. Argumenten används för att motivera varför jämställd representation är viktigt i olika sammanhang, inte bara i de direktvalda politiska församlingarna, utan också i organisationer som offentlig förvaltning och företagsstyrelser. Beroende på var tonvikten läggs – huruvida kvinnors representation handlar om rättvisa, att kvinnor och män historiskt sett har haft olika politiska intressen eller att både kvinnor och mäns resurser bör inkluderas för samhällets bästa kan olika slutsatser dras vid uppföljningar av jämställdhetspolitiken.

### Rättvisa, intresse, resurs

**Rättviseargumentet** handlar om att kvinnor inte haft faktisk möjlighet till politiskt deltagande och representation på grund av långvarig och strukturell diskriminering. Då kvinnor utgör hälften av befolkningen, bör de också ha tillgång till hälften av samhällets beslutsfattande positioner. En strukturellt sned könsfördelning är utifrån ett sådant perspektiv ett tecken på att procedurerna för att utse representanter inte är jämställda och ger alla samma chans. Argumentet betonar rättvisa procedurer oavsett om det får konsekvenser för politikens innehåll och i fattade beslut (SOU 2005:66, 2005; Bergqvist, 2015). I regeringens skrivelse *Makt, mål och myndighet* (Skr. 2016/17:10) betonas rättviseargumentet som grund för jämställd representation:

”Delmålet handlar om att kvinnor och män ska ha samma tillgång till makt och inflytande genom en jämn representation i beslutsfattande församlingar och på ledande positioner. Det är i grunden en fråga om demokrati och rättvisa” (Skr. 2016/17:10, 2016, s. 8).

Ett annat argument är **intresseargumentet**. Det handlar om att kvinnor och män, baserat på samhällets könsuppdelning, har olika intressen och visioner (SOU 2005:66, 2005). Kvinnor och män har olika villkor och erfarenheter och därför kan kvinnor som grupp ha andra intressen än män som grupp. Detta ska inte tolkas som att kvinnor och män antas vara enhetliga grupper med essentiellt skilda intressen. Vid vissa historiska tidpunkter och sammanhang kan kvinnor ha intressen som skiljer sig från mäns intressen på grund av deras positioner i samhället. Inom forskningen har många studier visat att kvinnors representation har betydelse för innehållet i den politik som förs. Kvinnors och mäns olika erfarenheter och livsvillkor gör att de som grupper bland annat skiljer sig åt vad gäller åsikter i

frågor som rör våld mot kvinnor, prostitution, omsorgsfrågor och jämställdhet (Bergqvist, 2015). Intresseargumentet handlar på så vis om utfall för politikens innehåll. Kvinnors intressen antas gynnas utifrån att andra beslut kan fattas som gynnar kvinnor som grupp. Ett sådant exempel skulle kunna vara att frågor om jämställdhet eller våld mot kvinnor får (större) utrymme på den politiska dagordningen om kvinnor också deltar i beslutsfattandet.

**Resursargumentet** utgår också från att kvinnor och män har olika erfarenheter, kunskaper och kompetenser som kompletterar varandra. Därför behöver både kvinnor och mäns resurser representeras i beslutsfattandet för att samhället ska fungera så bra som möjligt (SOU 2005:66, 2005; Bergqvist, 2015). På så vis lägger resursargumentet, på liknande sätt som intresseargumentet vikt vid att innehållet i besluten blir annorlunda om både kvinnor och män är representerade. Fokus ligger dock här snarare på att samhället tjänar på att allas resurser – kompetenser och kunskaper – tas tillvara, snarare än att kvinnor och män har olika politiska intressen.

## **En jämn fördelning av maktens positioner - en begrepps- och måldiskussion**

Jämställdhetspolitikens målsättning är både kvantitativ och kvalitativ till sin karaktär. Det innebär att den dels adresserar att beslutsfattande positioner i samhället ska präglas av jämn könsfördelning sett till andelen kvinnor och män på maktens positioner, dels att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att påverka beslutsfattandet, sätta ramarna för beslutsfattandet och att delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer om oss själva och om samhället (Skr. 2016/17:10, 2016).

Det brukar upprepas att en jämn representation av kvinnor och män inte är någon garanti för att den reella makten fördelas jämnt mellan könen, men att det är en avgörande förutsättning för att även kvalitativa aspekter av maktutövning ska kunna förändras i riktning mot jämställdhet (Ds. 2013:37, 2013; SOU 2015:86, 2015). En bärande idé inom jämställdhetspolitiken är alltså att jämn könsfördelning anses vara en förutsättning för kvalitativ jämställdhet.

Indikatorerna för jämställdhetspolitiken utgör just en indikation på hur jämställdheten ser ut i det svenska samhället (Ds. 2013:37, 2013). En indikator är en kraftig förenkling och gör något så komplext som makt mätbart. Indikatorerna för delmål ett fokuserar på maktpositioner, i första hand på elitpositioner där innehavarna har ekonomiska, organisatoriska eller symboliska resurser till sitt förfogande. Men det handlar också om hur medborgerliga aktiviteter utövas för att påverka beslutsfattare och beslutsfattandet, det kan handla om medlemskap i politiska partier eller deltagande i allmänna val och organisationer (Bergqvist, 2015).

Andelen kvinnor på maktpositioner kan i sig vara en indikator på synen på kvinnor på arbetsmarknaden och i samhället mer generellt. Förutfattade meningar om hur kvinnor och män som grupp är bidrar till både fortsatt horisontell och vertikal könssegregering (SOU 2014:80, 2014).

Könsfördelningen på beslutsfattande positioner kan också fungera normerande och påverka synen på länder, sektorer och organisationer. FN utsåg 1995 Sverige till världens mest jämställda land. Som konstateras i *Kvinnomaktsutredningen* (SOU 1998:6) 1997 var det en smickrande och förmodligen korrekt bild vid denna tidpunkt. Men som samma utredning slog fast berodde det också på att det var mycket sämre på de flesta andra håll i världen. Sverige var inte ett jämställt land 1995 (SOU 1998:6, 1997). Som föreliggande rapport visar är Sverige ännu inte jämställt, även om stora framsteg skett under de hundra år som kvinnor bland annat haft rösträtt, varit valbara och haft formell rätt att inneha högre ämbeten i staten.

Utifrån arbetet med uppföljningen konstaterar Jämställdhetsmyndigheten att det inte är klart var gränsen går för när ett land är jämställt eller en samhällssektor är att bedöma som jämställd. Inte heller vid vilken andel kvinnor och män det är befogat att tala om en jämn fördelning av makt och inflytande.

Representation på maktpositioner har från ett jämställdhetspolitiskt perspektiv allt mer kommit att utvärderas i termer jämn fördelning eller könsbalans. Vid en närmare genomlysning av dessa begrepp i jämställdhetspolitiska dokument och utredningar varierar det hur målet diskuteras, definieras och görs mätbart, vilket också påverkar hur delmålsuppfyllelse ska bedömas.

Den statliga utredningen *Varannan damernas* (SOU 1987:19) från 1987 föreslog att målet skulle vara att kvinnor och män delar makt, inflytande, och ansvar på samhällets alla områden. Målet föreslogs sättas till en kvinnorepresentation om 50 procent i beslutsfattande församlingar. Två etappmål sattes – att kvinnorepresentationen skulle vara 30 procent 1992 och 40 procent 1995 – för att nå 50 procent 1998 (SOU 1987:19, 1987).

I den proposition som följde 1988, *Om jämställdhetspolitiken inför 90-talet* (Prop. 1987/88:105), argumenterar ansvarigt statsråd Ingela Thalén bland annat för att ”en jämn könsfördelning inom ett område kan definieras som att båda könen är representerade till minst 40 %” (Proposition 1987/88:105, 1988, s. 23). Samma mål sätts upp för andelen kvinnor och män på arbetsmarknaden och på olika utbildningsprogram på gymnasieskolan och i högre utbildning. När det gällde den statliga personalpolitiken ställde sig statsrådet dock bakom förslaget som lades fram i betänkandet *Varannan damernas* (SOU 1987:19) med två etappmål, 30 procent kvinnor 1992 och 40 procent 1995. Slutmålet jämn könsfördelning – 50 procent kvinnor i statliga styrelser, kommittéer, råd och nämnder – skulle vara uppnått inom en tioårsperiod. Jämn könsfördelning definierades således i samma förslag från regeringen både som 40 procent kvinnor och 50 procent kvinnor, i olika sammanhang. Beträffande kvinnorepresentation i statliga organ slog



statsrådet fast att ”Målet är att kvinnor och män ska vara *lika* representerade i dessa organ” (Proposition 1987/88:105, 1988, s. 64).

Vad gäller politisk representation anförde statsrådet vidare:

”En ökad kvinnorepresentation är enligt min mening ytterst en fråga om att öka demokratin och bredda beslutsunderlagen. [...] Frågan om den låga kvinnorepresentationen har varit föremål för samhällets uppmärksamhet under en följd av år. Ändå har kvinnorepresentationen inte ökat i någon nämnvärd omfattning. Jag anser det nu därför nödvändigt att formulera mer konkreta mål för hur kvinnors inflytande i de beslutande församlingarna det här är frågan om ska kunna öka. Bl.a. av de demokratiskäl jag tidigare anfört anser jag att målet ska vara en jämn könsfördelning. Detta mål bör kunna uppnås inom en tioårsperiod. En förutsättning härför är emellertid att det bedrivs ett aktivt arbete kring dessa frågor, inte bara från statsmakternas sida utan också inom de organisationer som nominerar ledamöter. [...] Målet jämn könsfördelning ska däremot inte uppfattas som att en generell matematisk rättvisa skall uppnås. Jag uppfattar däremot inte att en jämn könsfördelning råder i dessa sammanhang när ett av könen finns representerade med 40 %. Representationsfrågorna bör enligt min mening av demokratiskäl särskiljas från övriga jämställdhetsfrågor inom t.ex. arbetsmarknads- och utbildningsområdena, där en jämn könsfördelning anses vara uppnådd när andelen kvinnor eller män uppgår till minst 40 %” (Proposition 1987/88:105, 1988, s. 64f).

Det framgår också av propositionen att flera remissinstanser som inkommit med synpunkter anser att en jämn könsfördelning ska råda när båda könen finns representerade med minst 40 procent (Proposition 1987/88:105, 1988).

I SCB:s publikation *På tal om kvinnor och män* från år 1987 definieras en jämn könsfördelning i förbigående när det gäller examinerade från gymnasieskolan och utan referens som ”minst 40, högst 60 % av endera könet” (SCB, 1987, s. 24). I motsvarande publikation från SCB tre år senare utvecklas begreppsdiskussionen ytterligare:

”Jämställdhet har både en kvantitativ och en kvalitativ aspekt. Den kvantitativa innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, till exempel inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Med jämn könsfördelning avses i detta sammanhang att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40%–60% eller jämnare. Finns det mer än 60% kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Finns det mer än 60% män i en grupp är den mansdominerad. Den kvalitativa innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden av samhället.” (SCB, 1990, s. 1).

I utredningen *Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108) från år 2008, som är en kvantitativ belysning av kvinnors och mäns positioner i det svenska samhället konstaterar att det ”länge funnits en etablerad uppfattning att en fördelning som

innebär att minst 40 procent av positionerna är en balanserad sammansättning” (SOU 2007:108, 2008, s. 21). Här diskuteras det senare begreppet könsbalans, utan att källan till denna norm presenteras ytterligare. Utredaren ställer dock frågan ”om det kan betraktas som en könsbalanserad eller jämställd fördelning om det alltid är kvinnor som har nära 40 procent och alltid män som besitter närmare 60 procent av maktens positioner?” (SOU 2007:108, 2008, s. 21). Utredarna menar att denna fördelning snarare kan tolkas som minsta möjliga anpassning, snarare än en slump.

I regeringens senaste skrivelse på området *Makt, mål och myndighet* (Skr. 2016/17:10), där de nu gällande jämställdhetspolitiska målen formuleras specificeras inte närmare när delmålet ska anses uppfyllt. Regeringen skriver när det gäller utvecklingen inom delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande: ”Även i politiska församlingar på regional och kommunal nivå har andelen kvinnor ökat över tid, med en könsfördelning som i dag i de flesta fall ligger inom intervallet 40–60 procent, ett intervall som brukar användas som ett mått på en acceptabel, om än inte optimal könsfördelning” (Skr. 2016/17:10, 2016, s. 9). När det gäller den egna utnämningmakten har regeringen arbetat utifrån målet 50 procent kvinnor och 50 procent män som högre chefer i staten.

Jämställdhetsmyndigheten ser ett behov av klargörande av hur jämn fördelning av makt och inflytande ska operationaliseras – göras mätbart – vid styrning mot delmålet och vid uppföljningar av indikatorer och måluppfyllelse. Huruvida en jämn fördelning av makt och inflytande i kvantitativa termer ska anses vara nådd vid minst 40 procent eller 50 procent representation av vardera kön på maktpositioner framstår som oklart.

I denna rapport används därför fortsättningsvis begreppet *könsfördelning* när vi redovisar hur stor andel kvinnor och män som innehar olika positioner inom en grupp. Begreppen *överrepresentation* eller *underrepresentation* används vid analyser av hur stor andel (kvinnor eller män) som befinner sig på maktpositioner inom en grupp sett till sin andel av populationen totalt. Vi använder SCB:s definition – över 60 procent av endera könet – för att tala om en sektor eller institution som kvinno- eller mansdominerad. Vi använder också termen kvinnors representation eller kvinnorepresentation eftersom kvinnor är den grupp som historiskt uteslutits och marginaliserats inom offentligt beslutsfattande. Det är också kvinnors representation som jämställdhetspolitiken syftar till att främja. Det är vidare en term som används i internationella sammanhang och inom forskningen om kön och politik.

## AVGRÄNSNINGAR OCH MATERIAL

Utifrån delmålet ambition och omfång har två huvudsakliga avgränsningar gjorts. Den första följer av att huvudrapporten fokuserar på de delar av delmålet som rör aktivt medborgarskap och medborgerliga aktiviteter i civilsamhälle samt

representation i politik och offentlig förvaltning. Det innebär å andra sidan att utvecklingen inom de delar av delmålet som adresserar bland annat näringsliv, akademi, media och kultur inte inkluderas.

Då fokus ligger på en kvantitativ uppföljning av medborgerliga aktiviteter och maktens positioner inom dessa sektorer följs inte den kvalitativa makt som också adresseras i målformuleringarna upp – till exempel hur kvinnor och män ser på sina villkor som väljare, valda, eller som chefer i offentlig sektor. De statistiska mönster som framträder inom politiken sätts dock i kvalitativ belysning genom den forskningsöversikt om kön och politiskt ledarskap som tagits fram. I uppföljningen görs heller ingen analys av relationen mellan maktens positioner och maktens personer, vilket annars är vanligt i studier av eliter. Inom politik och näringsliv är det vanligare (jämfört med andra sektorer så som akademi och kultur) att en person har flera positioner som var och en av dem berättigar till en plats i makteliten, i teoretiska termer (Göransson, 2006).

## **Enkätundersökning om attityder till jämställdhet**

Under hösten 2019 genomförde Jämställdhetsmyndigheten en pilotundersökning för att mäta attityder till jämställdhet, relationer och våld bland Sveriges befolkning. Enkätundersökningen utfördes av SCB, genom en pappersenkät med möjlighet att lämna svar via en webbenkät. Undersökningen vände sig till ett slumpmässigt urval av 20 000 folkbokförda personer i Sverige, 16 år och äldre.

Enkäten utgörs av ett antal påståenden om jämställdhet, om synen på kvinnor och män i olika hänseenden, om attityder kring våld i samhället och våld i nära relationer. Frågorna bygger i huvudsak på den australiensiska studien *National Community Attitudes towards Violence against Women Survey* (NCAS), och är kompletterad med påståenden från andra undersökningar. Några av de övriga påståenden som ingår i enkäten är hämtade från en nordisk studie av Jakobsson och Kotsadam (Jakobsson och Kotsadam, 2009), men också andra undersökningar som refereras i utredningen *Män och jämställdhet* (SOU 2014:6, 2014). Fördelarna med att använda tidigare enkätfrågor är dels att de i någon mån kan antas vara validerade, det vill säga att de tidigare provats och att sannolikheten därmed ökar att de mäter det de syftar till att mäta, dels att det skapar jämförbarhet med andra undersökningar.

Enkätundersökningen är den första i sitt slag i Sverige. Den utgör en viktig pusselbit i möjligheterna att göra kvantitativa analyser gällande attityder till jämställdhet och öka förståelsen för bakomliggande hinder som finns i det svenska samhället för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Svarsfrekvensen uppgår till 32 procent, efter kalibrering 35 procent, vilket motsvarar 6 400 inkomna svar. Det är högre svarsfrekvens bland kvinnor, 38 procent, än bland män, 32 procent. Lägst svarsfrekvens har män i åldern 16–24

år och högst har män i åldern 65 år och äldre, 18 respektive 50 procent. Motsvarande siffror för kvinnor i motsvarande åldersgrupper uppgår till 27 respektive 47 procent. Personer med eftergymnasial utbildning har en svarsfrekvens på 47 procent, jämfört med 27 procent för personer med förgymnasial utbildning och 33 procent för personer med gymnasial utbildning.

Metodbilaga till undersökningen, som närmare redogör för tillvägagångssätt, finns tillgänglig på Jämställdhetsmyndighetens hemsida.

## Om indikatorerna och statistiken

På uppdrag av regeringen har SCB som tidigare nämnts tagit fram indikatorer för samtliga jämställdhetspolitiska mål. I bilaga 1 presenteras de 25 indikatorer som gäller delmål ett närmare, där redovisas utvecklingen av samtliga indikatorer för delmålet sedan den senaste Jämställdhetsutredningen, från 2015. Statistiken till dessa indikatorer bygger uteslutande, med några undantagsfall som diskuteras i bilagan, på samma källor som SCB använder när de presenterar indikatorerna. Indikatorerna finns att tillgå både genom SCB:s statistikdatabas samt via SCB:s temaområde för jämställdhet.

I huvudrapporten använder vi ytterligare statistik än de för delmålet beslutade indikatorerna. Information har hämtats från flera olika datakällor men en majoritet av de nationella uppgifterna är hämtade från SCB:s öppna data, i några fall beställd. Viss statistik har även hämtats eller beställts från andra källor så som exempelvis Regeringskansliet, Sveriges kommuner och regioner (SKR), Riksidrottsförbundet och Andra AP-fonden.

Delarna om Europeiska unionen (EU) och internationella utblickar är också genomförda som skrivbordsstudier av tillgänglig statistik. Statistik har hämtats från Europeiska jämställdhetsinstitutets (EIGE) jämställdhetsdatabas, från den internationella organisationen Inter-Parliamentary Union och från International IDEA:s databas om könskvotering (Gender Quotas Database). Detta är kompletterat med uppgifter hämtade direkt från olika institutioners hemsidor.

Genom att utgå från åtaganden och målsättningar i det internationella normerande ramverket skapas en bild av utvecklingen på internationell nivå de senaste 25 åren. Genom att utgå från Europeiska unionens prioriteringar för att uppnå ökad jämställdhet i unionens institutioner skapas en bild av utvecklingen i EU:s institutioner och organ sedan Sverige blev medlem 1995.

Analys av statistiskt underlag och ett urval skriftligt material är genomfört för att ta fram en fördjupad, aktuell lägesbild av representation i dels EU:s institutioner, dels internationellt med särskilt fokus på Europa. Urvalet av Europa är gjort utifrån Sveriges geografiska läge och politiska engagemang i Europa samt att det finns tillförlitlig jämförbar statistik tillgänglig.

I samband med att statistik presenteras, exempelvis i tabeller och figurer, hänvisas till källan. Hänsyn har tagits till vilka uppgifter tidigare statliga utredningar presenterar och vilka källor som används där, bland annat för att kunna göra jämförelser av utvecklingen och med slutsatser som tidigare dragits. När egna beräkningar gjorts framgår det. När tidsserier presenteras har Jämställdhetsmyndigheten försökt skapa så långa tidsserier som statistiken tillåter och vi har bedömt som relevant.

När det varit möjligt och ansetts relevant har Jämställdhetsmyndigheten dessutom försökt att bidra till en fördjupad analys utifrån andra variabler än kön. Av olika skäl finns det ibland begränsningar i statistiken som har gjort att det inte alltid varit möjligt att redovisa data utifrån ytterligare variabler.

## **Forskningsöversikt om politiskt ledarskap och kön**

I regeringens senaste skrivelse *Makt, mål och myndighet* (Skr. 2016/17:10) beskrivs att det representativa politiska systemet i hög grad fortfarande karaktäriseras som ett system där kvinnor återfinns på ledande positioner i betydligt lägre utsträckning än män (Skr. 2016/17:10, 2016). Liknande slutsatser har dragits i en rad statliga utredningar på området sedan *Varannan damernas* (SOU 1987:19) från 1987. Baserat på resultaten av uppföljningen av samhällsutvecklingen ser Jämställdhetsmyndigheten ett behov av att samla och sprida fördjupad kunskap om de mekanismer som upprätthåller dessa hierarkier. Jämställdhetsmyndigheten har därför låtit ta fram en forskningsöversikt som sammanställer forskning om kön och politiskt ledarskap. Syftet med forskningsöversikten är att identifiera förklaringar till varför kvardröjande mönster ser ut som de gör, hur dessa mönster upprätthålls och fortplantas. Forskningsöversikten sätter således den vertikala könssegregeringen inom politiken i kvalitativ belysning genom att visa på hur forskning belyser och förklarar kvinnors fortsatta underrepresentation och mäns överrepresentation på ledande positioner inom politiken.

Docent Josefine Erikson vid statsvetenskapliga institutionen vid Uppsala universitet har – med sin särskilda sakkunskap om kvinnor och mäns villkor i politiskt arbete och utifrån pågående forskning om politiskt ledarskap i Sveriges riksdag ur ett könsperspektiv – sammanställt både det svenska och det internationella forskningsläget.

Forskningsöversiktens resultat refereras i kapitel 5 och bifogas som bilaga 2.

## **DISPOSITION**

I kapitel 2 beskrivs översiktligt hur mäns och kvinnors makt och inflytande har analyserats över tid genom nedslag i några av de jämställdhetspolitiska utredningar

som genomförts i Sverige. I kapitel 3 redovisas resultat av Jämställdhetsmyndighetens enkätundersökning om attityder till jämställdhet bland Sveriges befolkning. I kapitel 4 presenteras uppföljning och analys av aktivt medborgarskap och medborgerliga aktiviteter från ett jämställdhetsperspektiv. I kapitel 5 följer en uppföljning och analys av könsrepresentation inom politik och offentlig förvaltning. I samma kapitel sammanfattas också forskningsfronten gällande forskning om politiskt ledarskap från ett könsperspektiv. I kapitel 6 sammanfattas rapportens resultat och vi blickar framåt.

## 2. JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA UTREDNINGAR I TILLBAKABLICK

Jämställdhetspolitikens utveckling och utformning vilar precis som mycket annan nationell politik i Sverige på ett utredningsväsende med offentliga utredningar. Dessa utredningar har över tid på olika sätt belyst kvinnors underordning och marginalisering i det svenska samhället och kommit med förslag på hur man ska komma tillrätta med problem genom olika typer av lagstiftning, målsättningar och andra typer av åtgärder. Många av dessa utredningar har varit forskningsutredningar och sägs ha startat med forskningsrapporten *Kvinnors liv och arbete* från 1962 som lade grunden för organiseringen av jämställdhetspolitiken i Sverige (NIKK, 2019)

På 1970-talet etableras jämställdhet som ett område för offentlig politik i Sverige. Olof Palmes tal på Socialdemokraternas partikongress 1972 brukar av vissa räknas som en startpunkt, tillsättandet av Delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män (1972–1976) inom Regeringskansliet samma år som en annan (Alnebratt och Rönnblom, 2016; NIKK, 2019). Delegationen följdes bland annat av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet 1979 och 1980 kom den första jämställdhetslagen och Jämställdhetsombudsmannen (NIKK, 2019). I fokus för den tidiga jämställdhetspolitiken står oftast arbetsmarknaden, där avskaffande av sambeskattnings, införandet av kommunal barnomsorg och föräldraförsäkring är några exempel (Alnebratt och Rönnblom, 2016). Jämställdhetspolitiken närmar sig således sitt femtioårsjubileum, året efter att riksdagen firar 100 år av kvinnors rösträtt år 2021.

I denna del sätts fokus på några av de analyser, resultat och förslag på åtgärder som givits av utredningar som berört kvinnor och mäns makt och inflytande i Sverige. Syftet är att sätta delmålet och samhällsutvecklingen i perspektiv av en liten del av all den kunskap som producerats av utredningar under den svenska jämställdhetspolitikens snart 50-åriga historia. Många av dessa utredningar har bidragit med förklaringar och ett teoretiskt språk för att både se och adressera ojämställdheter i det svenska samhället genom olika typer av åtgärder.

Utredningarna som kort refereras, i kronologisk ordning, sträcker sig från utredningen *Varannan damernas* (SOU 1987:19) 1987 till *Mål och myndighet* (SOU 2015:86) 2015.

### VARANNAN DAMERNAS - UTREDNINGEN OM ÖKAD KVINNOREPRESENTATION

Slutbetänkandet från utredningen om kvinnorepresentation, presenterades i maj 1987 under titeln *Varannan damernas* (SOU 1987:19). Uppdraget bestod i att

föreslå åtgärder för att öka kvinnorepresentationen i organ så som statliga styrelser och kommittéer. I betänkandet redovisas hinder för kvinnors representation som identifierats samt förslag till åtgärder som riktade sig till regeringen, organisationer, partier och statsförvaltningen. Titeln *Varannan damernas* valdes enligt ansvariga utredare för att markera målet för arbetet: ”att kvinnor och män delar makt, inflytande, och ansvar på samhällets alla områden” (SOU 1987:19, 1987, s. 7).

Utredningen redovisar såväl hinder för jämställdhet som förslag till åtgärder. Först och främst diskuteras frågan varför kvinnorepresentationen bör öka. Det svar som ges är i linje med de argument kring kvinnors representation som givits i inledningen ovan: att såväl demokratin som besluten blir ofullständiga om inte också kvinnor tillåts delta i beslutsfattandet. Kvinnors ökade representation motiveras vidare utifrån ett demokratiargument, resursargument och intresseargument.

Utredarna drar slutsatsen att osynliga val och rekryteringsvägar missgynnar kvinnor. Utifrån utredningens kartläggning visas att vid positioner med direkta val så är kvinnorepresentationen betydligt högre än de som utses genom indirekta val. I riksdagen satt till exempel vid denna tidpunkt 30 procent kvinnor, men i de indirekt valda organ som studerats fanns inte mer än 16 procent kvinnor. Indirekt valda organ som utskott, nämnder, styrelser och kommittéer innebar oftast en halvering av andelen kvinnor jämfört med positioner där representanter utses i direkta val.

Det var lättare för kvinnor att nå inflytelserika positioner i de politiska partierna än i de fackliga organisationerna vid denna tidpunkt. En av förklaringarna som ges är synlighet och konkurrens – att partierna är utsatta för medias och medborgarnas granskning i en omfattning som inte fackliga organisationer är. Andra förklaringar som lyfts fram är att partierna behandlar fler frågor av betydelse för kvinnors hela livssammanhang medan facken enbart hanterar frågor som löner och förhållanden på arbetsplatsen. Dessutom resoneras kring att separata kvinnogrupper betraktas med mer blida ögon inom de politiska partierna än inom de fackliga organisationerna.

Utredningen visar också redan i detta skede på den horisontella och vertikala arbetsdelning som präglar kvinnor och mäns positioner i politiken, och konstaterar att denna arbetsdelning är ett hinder för kvinnors inflytande. Utredarna skriver: ”...i vår kartläggning visar det sig mycket tydligt att ju högre upp i hierarkin man kommer desto färre blir kvinnorna. [...] Män är chefer och ordförande, kvinnor är suppleanter [...] inom ’tunga’ områden som skatter och näringsliv är det få kvinnor som betraktas som kunniga nog att företräda sitt parti. Däremot har riksdagskvinnorna lyckats bli betraktade som experter på traditionellt kvinnliga områden som social- och kulturfrågor” (SOU 1987:19, 1987, s. 35).

En central fråga i utredningen är kvotering, en fråga som återkommer i utredningar och politiska diskussioner om kvinnors makt och inflytande sedan dess.



Utredningen presenterar en genomgång av övriga nordiska länders erfarenheter av lagstiftning kring kvotering. Sverige var vid denna tidpunkt det enda land som inte hade lagar som syftar till jämnare könsfördelning i offentliga styrelser och nämnder. Två fallstudier om erfarenheter av könskvotering presenteras också samt en sammanställning av de argument för och emot könskvotering som utredarna stött på i sitt arbete. Det konstateras att samtliga organisationer och partier har samma ideologiska motstånd mot kvotering. De bygger enligt utredarna på uppfattningen att jämställdhet ska nås med 1) könsneutrala åtgärder, 2) utan kollision med andra demokratiska principer och 3) på frivillig väg. Utredarna problematiserar dessa argument. De menar att de med åtskilliga exempel i utredningen visat att villkoren inte är lika för kvinnor och män och frågar sig därför: ”vad hjälper könsneutrala åtgärder i ett samhälle som inte är könsneutralt?” (SOU 1987:19, 1987, s. 17).

Några av de förslag som ges är att regeringen ska besluta att målet ”jämn könsfördelning” ska vara nådd inom ett decennium, 1998. Utifrån detta mål föreslås också etappmål – att kvinnorepresentationen ska vara 30 procent 1992, 40 procent 1995 och 50 procent 1998. Dessutom föreslogs en treårig projektverksamhet som skulle öka kvinnorepresentationen i statliga organ samt att regeringen 1992 skulle föreslå för riksdagen att lagstifta om jämn könsfördelning om kvinnorepresentationen inte uppnått minst 30 procent, enligt etappmålet. Regeringen föreslås också att årligen redovisa könsfördelningen i statliga styrelser och kommittéer för riksdagen samt att metoder för ökad kvinnorepresentation kontinuerligt omprövas och utvärderas. Forskningsbaserad kunskap om kvinnors möjligheter till makt och inflytande föreslås främjas genom att stimulera olika forskningsorgan att initiera, finansiera och bedriva sådan forskning.

## **MAKTUTREDNINGEN - GENUSSYSTEMET**

År 1990 presenterade Maktutredningen sin huvudrapport *Demokrati och makt i Sverige* (SOU 1990:44). Maktutredningen var omfattande och belyste makten i det svenska samhället utifrån kapitelrubriker så som opinionsbildningen, genussystemet, makten över kapitalet, de organiserade intressena, medborgarna och politiken, den offentliga sektorn, makten över marknaderna, makteliten, yttre krafter (teknologisk utveckling och internationaliseringen) samt makt och demokrati under förändrade villkor.

I utredningen presenteras teorin om genussystemet i en svensk kontext, ett begrepp och en analys som fick stort genomslag inom genusforskning, samhällsdebatt och jämställdhetspolitik. Utgångspunkten i Yvonne Hirdmans text om genussystemet är en problematisering av en förhärskande idé om att kvinnor, men också andra grupper så som invandrare, är bristfälliga i olika hänseenden. Den förhärskande idé som beskrivs är att kvinnors strukturellt lägre sociala status inte kopplas samman med demokrati och styrning utan med bekymmer kring ”resurssvaga” medborgare.

Vad som borde vara en maktfråga görs, enligt analysen, på så vis till ett socialt problem. Problemet är enligt den rådande idén inte ”systemets”, utan kvinnors.

”Systemet” benämner Hirdman ”genussystemet”. Syftet med att introducera genusbegreppet beskrivs i termer av att komma bort från stora förklaringsmodeller till försök att förstå de tydliga, och mer subtila, maktförhållanden som finns mellan män och kvinnor och som reproducerar kvinnors underordning. Genussystemet upprätthålls enligt Hirdman av två logiker: 1) könens isärhållande och 2) den manliga normens primat. Denna genuslogik exemplifieras med att ”där kvinnor börjar dominera på ett tidigare helt manligt arbetsområde, sjunker lön och status och vice versa: där män kommer in på tidigare rena kvinnoområden tenderar de att likt grädden stiga mot toppen” (SOU 1990:44, 1990, s. 79).

Hirdman ger en historisk exposé från vad hon kallar könskontraktets utveckling från husmoderskontraktet på 1930-talet – när kvinnorna expanderade socialt efter kriget och fick både rösträtt och valbarhet samt tillgång till gymnasieskolan och arbetsmarknaden – till det moderna jämställdhetskontraktet och den nutida ”könskonflikten” som beskrivs när kvinnor kommit in i politiken och på arbetsmarknaden i allt högre utsträckning. Med utgångspunkt i begreppen *integrering* och *segregering* tecknas olika bilder av den politiska relationen mellan kvinnor och män, privat och offentligt, betalt och obetalt arbete.

I riksdagen finns vid denna tidpunkt, 1989, 40 procent kvinnor, i regeringen var 8 av 21 statsråd kvinnor och i kommunpolitiken var 34 procent av ledamöterna i kommunfullmäktige kvinnor. Det isärhållande av könen som fortsatt reproduceras när kvinnor integreras i det politiska livet beskrivs i termer av internsegregering: ”naturligtvis opererar internsegregeringens mekanismer också inom det politiska området, vilket framför allt innebär att kvinnliga politiker företrädesvis finns samlade kring konsumentpolitik, socialpolitik, kulturpolitik och andra ’vårdande’ och ’reparerande’ politiska områden, medan deras frånvaro är markant vad gäller t.ex. försvarspolitik” (SOU 1990:44, 1990, s. 95).

Analysen av genussystemet avslutas med två olika framtidsscenarier, ett där segregering fortsatt blir den organiserande relationen mellan könen – vad som i utredningen kallas ”den mörka bilden”. ”Den ljusa bilden” byggs på idén om att den integrering som hitintills skett fortgår ”...genom den faktiska situation som kvinnor befinner sig i idag, kan vi se att det finns förutsättningar för allt fler kvinnor att handla på sätt som de facto bryter mot genussystemets ordningar, genom att kräva rättvisa och delat ansvar för den med ’ödesdigra’ genussituationen: barnafödandet och fostrandets situation” (SOU 1990:44, 1990, s. 116).

## **KVINNOMAKTUTREDNINGEN SLÅR HÅL PÅ MYTEN OM DET RATIONELLA ARBETSLIVET OCH DET JÄMSTÄLLDA SVERIGE**

Kvinnomaktutredningen presenterade 1997 huvudbetänkandet *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige* (SOU 1998:6). Vid sidan av betänkandet överlämnades också 13 forskningsvolym. Uppdraget följde av resultaten av maktutredningen och handlade om att ge en samlad bild av fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Utredaren gavs också utrymme att belysa andra aspekter och föreslå åtgärder. Forskarna som anlätades arbetade utifrån tre spår: familj, arbetsliv och arbetsmarknad samt välfärdsstat. Kvinnomaktutredningen sätter fokus på relationen mellan den ekonomiska och politiska makten i samhället och knyter – precis som Maktutredningen (SOU 1990:44) – ihop områden som familj, arbetsliv och välfärdsstat i samma maktanalytiska sammanhang.

Kvinnomaktutredningen fokuserar i huvudsak på arbetslivet och sammanfattas av utredaren själv med att Sverige inte är ett jämställt land, att arbetslivet inte fungerar rationellt, att omedveten könskvotering av män är vanligt, att ”män är som korkar – flyter alltid uppåt”, att utbildning inte lönar sig för kvinnor (”bättre satsa på könsbyte än utbildning”) samt att offentlig sektor exploaterar kvinnor (SOU 1998:6, 1997, s. 1). Utredningen slår hål på vad som beskrivs som två dominerande myter: att Sverige är jämställt och att arbetslivet fungerar rationellt.

En viktig slutsats av de analyser som görs är att könskvotering av män är vanligt. I utredningen argumenteras för att det är viktigt att avskaffa den kvotering som ger män fördelar på kvinnors bekostnad. Både i form av karriärutveckling och lön har en välutbildad kvinna svårt att konkurrera ut en sämre utbildad man. Yrkesgrupper där kvinnor dominerar har sämre lön än yrkesgrupper där män dominerar, allt annat borträknat. Män beskrivs vidare göra succé inom kvinnors yrkesområden medan kvinnor alltför ofta trakasseras på mansdominerade arbetsplatser. Offentlig sektor exploaterar kvinnor genom deltidsjobb och tillfälliga anställningar som ger dåliga löner och utvecklingsmöjligheter samt låga pensioner. Det är varken rationellt eller effektivt för samhället. Skälet till att detta måste förändras beskrivs således i termer av att arbetslivets och samhällets effektivitet och lönsamhet är skäl i sig till förändringar i dessa maktordningar. Det huvudsakliga skälet som anförs är dock rättvisa och demokrati.

Maktutredningen konstaterar i slutbetänkandet att det svenska maktsystemet består av två block: den ekonomiska makten och den politiska makten. Den ekonomiska makten finns i näringslivet och med en sådan definition av ekonomiska makthavare menar utredarna att kvinnor inte har någon ekonomisk makt. Utredningen pekar på att också politiker har ekonomisk makt. Deras beslut avgör hur ekonomiska regelsystem utformas och hur inkomster fördelas mellan kvinnor och män.

Utredningen intresserar sig med denna motivering för i vilken utsträckning kvinnor finns med på de formella positioner där den ekonomiska makten utformas och de börjar med regering, riksdag, utskott. Det konstateras att kvinnors andel i riksdag och regering har ökat, men utredningen ställer också frågan om dessa kvinnor har någon ekonomisk makt. Slutsatsen som dras är att ”ekonomisk politik är ett manligt maktområde i riksdagen både om man ser till utskottsplaceringar, motionsskrivande och till ledamöternas intresseområden” (SOU 1998:6, 1997, s. 131). I detta sammanhang används horisontell och vertikal arbetsdelning för att analysera vilka frågor kvinnor finns inom som ledamöter och var de är ordförande i utskotten.

Ett annat fokusområde i utredningen rör arbetsmarknad och handlar om varför kvinnor är underrepresenterade som chefer och ledare. Forskning som gjorts inom ramen för utredningen visar att män förklarar det med att det är svårt att kombinera chefskap för kvinnor med familj, kvinnor menar oftare att förklaringen finns i hinder i organisationen.

En vanlig förklaring till att kvinnor är underrepresenterade på chefspositioner är att det råder brist på kvinnor i rekryteringsunderlaget. På många områden, så som vård och omsorg finns det dock många kvinnor och möjligheterna borde därför i så fall vara större för kvinnor där. Utredningen analys visar att andelen kvinnor som chefer är större i den offentliga sektorn än i den privata: 43 respektive 20 procent. Frågan är om kvinnors chanser att bli chef inom kvinnodominerade sektorer är större än mäns. För att ta reda på detta mäts andelen män som chefer inom kvinnodominerade sektorer som kvoten män som chefer i relation till andelen manliga anställda. Mätt på det sättet var män överrepresenterade som chefer i kvinnodominerade sektorer vid denna tid. I stort sett är män mer överrepresenterade ju mer kvinnodominerad sektorn är. I samtliga fall som studerats var kvinnors chanser att bli chef mindre än mäns.

## **ÖKAD MEDVETENHET MEN LÅNGSAM FÖRÄNDRING - TRE UTREDNINGAR OM CHEFSKAP, ARBETSLIV OCH NÄRINGSKAP**

Mellan 1994 och 2014 presenterades tre olika utredningar om chefskap i närings- och arbetslivet. Utredningarna baseras på forskning, teoriöversikter och utredarnas egna intervjustudier rörande attityder till (o)jämslälldhet. Utredningarna har samma fokus, vilket skapar möjlighet för jämförbarhet över tid. De fokuserar på kvinnor och mäns olika föreställningar om kvinnors låga representation på ledande poster. Utredningarna inkluderar intervjuer med fyra grupper: kvinnor som är ledare, män som är ledare, unga chefer samt en grupp som kallas förändringsaktörer. Utredningarna visar intressanta skiftningar i attityder över tid och hur teoretiska

och forskningsbaserade förklaringar till ojämställdhetsproblem vinner fäste i samhället.

## **Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap**

Den första utredningen *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* 1994 (SOU 1994:3) gjordes för att utreda möjligheten till en jämnare könsfördelning på chefsnivå i näringslivet samt att sammanfatta forskning och teori på området. Inom ramen för utredningen genomfördes en enkätundersökning till 638 stora företag eller organisationer i privat sektor som fokuserade på könsfördelning och förändringsarbete. Utredningen genomförde också en intervjustudie med företagsledare, förändringsaktörer och chefsrekryterare.

Utifrån den teorigenomgång som genomförts konstateras att forskning om kvinnor på chefspositioner bedrivits sedan 1970-talet, men oftast ur ett individperspektiv. Att istället se ledarskap i relation till organisationsstrukturer och makt ger andra förklaringsmöjligheter menar utredarna. Det framstår som avgörande att förstå mer om mäns föreställningar av hur det ser ut i organisationer och vilka förklaringar de ger till den rådande könsfördelningen på ledande positioner. Mäns inställning till jämställdhetsarbete är också betydelsefullt att veta mer om, enligt utredarna, för att man ska kunna förstå dynamiken i pågående förändringsarbete.

Kartläggningen visar att 72 procent av företagen med privat ägandeform hade enbart män i styrelsen och att 66 procent av de privata företagen hade ledningsgrupper bestående enbart av män. Andel kvinnor i företagsledningarna var i genomsnitt 8 procent; för privatägda företag var motsvarande siffra 6 procent. I styrelserna var andelen kvinnor 10 procent. Om fackliga representanter exkluderades återstod enbart 4 procent kvinnor i styrelserna. Motsvarande siffra för företag med privat ägandeform var drygt 2 procent. Ungefär 40 procent av företagen saknade organiserat jämställdhetsarbete. Ungefär en tredjedel av företagen hade officiellt uttalat viljan att öka andelen kvinnor på chefspositioner.

Som en röd tråd genom utredningen går uppgifterna om mäns bristande kunskap om betydelsen av kön i arbetslivet. Utredningen visade att kvinnliga och manliga företagsledare hade skilda uppfattningar om varför kvinnor i ledande befattningar var så få och huruvida detta var betydelsefullt att ändra på. Kvinnor ser problem i organisationerna och att män inte ser kvinnors kompetens. Män ser problem med kvinnor eller i kvinnors privatliv. Ett begrepp som problematiseras i utredningen är kompetens. Enligt utredningens resultat behandlas begreppet av manliga chefer som någonting objektivt, ett begrepp som varken behöver definieras eller ifrågasättas. Samtidigt verkar kompetens vara könsmärkt och sällan detsamma som formell kompetens, det vill säga utbildning.

Med utgångspunkt i analysen av attityder till kompetens och könsfördelning på maktpositioner i näringslivet problematiseras att kvotering diskuteras som ett

system som skulle kunna införas. Detta medvetna system anses stå i motsats till kompetens. Utredningen menar att ”med ett annat synsätt, grundat på kunskaper om könsfördelningen på högre nivåer i näringslivet, så finns redan ett väl fungerande (om än omedvetet) kvoteringsystem efter kön. De flesta män är dock lyckligt omedvetna om att de kvoterar in på ledande befattningar med hjälp av sitt kön. Kompetensbegreppet är i själva verket en produkt av det redan existerande könskvoteringsystemet. Att vara man är en kompetens i sig. Om en seriös diskussion ska föras om kvotering måste fakta om den nuvarande arbetsmarknaden föras. Diskussionen om kvotering får inte handla om ’kvotering eller ej’, den måste handla om vilka kvoter som är önskvärda. För närvarande har vi på chefsbefattningar totalt i Sverige kvoterna 90/10. På företagsledande nivå är kvoterna i privatägda företag ungefär 94/6. Diskussionen om kvotering måste utgå från dessa fakta” (SOU 1994:3, 1994, s. 110f).

## **Mansdominans i förändring**

Utredningen *Mansdominans i förändring* (SOU 2003:16) från 2003 skulle följa upp utredningen från 1994 och kartlägga kvinnors deltagande på lednings- och styrelsenivå i svenskt näringsliv samt mot bakgrund av befintlig forskning på området sammanfatta kunskapsläget angående de hinder och strukturer som styr utvecklingen. Kartläggningen genomfördes genom en enkätundersökning där fokus ligger på könsfördelning på ledande positioner och förändringsarbete. Även i denna utredning följs intervjustudien från utredningen 1994 upp. Den teoretiska genomgången utvidgas för att ge tolkningsram för de empiriska delarna av utredningen.

Resultatet visar att det skett små framsteg i enlighet med regeringens ambitioner om en jämnare fördelning av makt och inflytande i näringslivet. Fler organisationer uppger också att de betraktar den skeva könsfördelningen i näringslivet som ett problem – det tolkas som tecken på en ökad probleminsikt.

Samtidigt reflekterar utredarna kring om huruvida ökad kunskap om ojämställdhet leder till förändring. Mellan kunskap och handling kommer ett led som består av viljan till förändring. Det förefaller enligt utredarna som att ökad kunskap inte alltid leder till en vilja till förändring och i synnerhet inte när det gäller män. En ökad kunskap innebär dock generellt ett ökat utrymme för dessa frågor att finnas med på agendan. Med kunskaper följer ett språk att kunna beskriva, ställa frågor, problematisera och vara kritisk.

Utredningen refererar till en tidigare utredning från 1994 där det konstateras att kvinnor ofta har en kritisk blick på hur chefskap är utformat efter kön. Den kritiska blicken blir dock sällan en kritisk röst i organisationer, beroende på kvinnors minoritetssituation och konsekvenserna av denna underrepresentation. De få kvinnor som finns på ledande positioner har oftast ett könsneutralt förhållningssätt där betydelsen av kön förnekas. I utredningen från 2003 finns tecken på att detta

börjar att förändras och att det är vanligare att kvinnor på ledande positioner i politik och arbetsliv uttalar sig för en förändring av könsfördelningen 2003 jämfört med vid undersökningen 1994.

Även i denna utredning presenteras en analys och begreppsdiskussion om kvotering. I utredningen beskrivs en påtaglig förvirring kring begreppet och hur det används i den offentliga debatten. Det beskrivs hur utredarna redan 1994 introducerade ”tanken om att kvotering redan praktiseras – en omedveten ’kvotering’ av män till ledande positioner” (SOU 2003:16, 2003, s. 259). I utredningen beskrivs återigen hur kvotering inte kan diskuteras om man inte samtidigt granskar rådande definitioner och bedömning av kompetens. Det konstateras att kompetens är manligt könsmärkt, och att män därför konsekvent har företräde till ledande positioner: ”Detta är en ’kvotering’ som tidigare hade stöd i lagstiftningen, genom lagar som exkluderade eller hindrade kvinnor. Idag är det en ’kvotering’ som sker genom den maktordningen som uttrycks via strukturer och symboler i organisationer” (SOU 2003:16, 2003, s. 260). Trots att själva bakgrunden till användningen av begreppet kvotering som en omedveten process, definieras det vanligen som en medveten metod. Denna medvetna metod används inte ofta, utifrån de resultat som redovisas i utredningen.

Forskarna menar att det är viktigt att vara tydlig med vad som åsyftas när frågan om kvotering diskuteras. Detta kan enligt forskarna göras genom en rad frågor:

- Omedveten konsekvens eller medveten metod?
- Lagstiftad eller frivillig?
- Vad är det som kvoteras?
- Vilka kvoter är aktuella?
- Vad är det som eftersträvas?

Lagstiftad kvotering till ledande positioner finns inte i Sverige, men har diskuterats. De flesta tycker enligt utredarna att det är något negativt, antingen principiellt fel eller som nederlag i relation till frivilla åtgärder. De som ser kvotering som något negativt ställer det ofta i relation till kompetens. De som är positiva ser det som en metod för att eftersträva kompetens. Bedömningen är beroende av den analys som görs av den rådande situationen: Finns ett system där kompetens tillgodoses? Finns andra sätt att se på kompetens? Finns det diskriminering?

De flesta förefaller enligt utredningen att se lagstiftning som en sista utväg då frivillighet inte fungerar. Detta är rimligen en självklarhet då lagar stiftas då det finns ett problem, som inte regleras frivilligt. Forskarna pekar också på att det ofta är mer accepterat att kvotera in män än att kvotera in kvinnor: ”Med män kvoteras könsneutral, objektiv kompetens in och med kvinnor kvoteras ett särintresse in, med en kompetens som ofta beskrivs som bristfällig. Dessa föreställningar kan tolkas som uttryck för en mansdominerad könsordning” (SOU 2003:16, 2003, s. 261).

Vidare diskuteras i utredningen att det finns behov av att veta mer om huruvida och på vilket sätt kvotering eventuellt används som frivillig medveten metod i Sverige och vilka konsekvenserna kan bli om kvotering används.

## **Ökad medvetenhet men långsam förändring**

I juni 2014 presenterades en studie om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv: *Ökad medvetenhet men långsam förändring: Kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv* (SOU 2014:80). Det är en forskningsrapport till delegationen för jämställdhet i arbetslivet som följer upp utredningarna *Mansdominans i förändring* (SOU 2003:16) och *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994:3), som refererats ovan. De intervjuer som genomförts analyseras också i relation till tidigare utredningar samt SCB:s kartläggning *Kvinnor och män i näringslivet* från 2013.

Utredningen visar att arbetslivet i Sverige inte är jämställt. Skillnader mellan kvinnor och män återfinns på hela arbetsmarknaden, men är extra tydliga på ledande positioner. Över en tjugoårsperiod kan flera slutsatser dras: kunskapen om varför och hur man ska rekrytera kvinnor har ökat hos företagsledare, andelen kvinnor på toppositioner har ökat, mansdominansen består och det råder delade meningar om förändringstakten – går det snabbt eller långsamt?

I utredningen konstateras att det kan, och brukar, diskuteras vilken relevans andelen kvinnor i börsbolagens ledningsgrupper och styrelser har för jämställdheten i stort. Att förbättra villkoren beträffande löner och arbetsmiljö i de största – tillika kvinnodominerade – yrkesgrupperna skulle göra skillnad för många fler argumenterar vissa. Utredarna menar dock att synen på kvinnor som ledare säger något om synen på kvinnor generellt på arbetsmarknaden. Förutfattade meningar om hur kvinnor och män är bidrar både till fortsatt horisontell och vertikal segregering. Det i sin tur bidrar till att ojämställdheten i arbetslivet består.

Med utgångspunkt i utredningen från 2003 diskuteras föreställningen om att mansdominansen som kan observeras i de högre chefsskikten kommer att upphöra i takt med att den yngre generationen etablerar sig i företagen. Föreställningen grundas på att den yngre generationen har andra och mer jämställda värderingar eftersom de anses ha vuxit upp i ett mer jämställt samhälle. De förväntas medverka till förändringar i arbetslivet avseende såväl könsfördelningar på ledande positioner som föreställningar om chefskap och kön. För tio år sedan konstaterades att dessa förväntningar på den yngre generationen döljer mansdominansens effekter och det faktum att kvinnor och män inte inträder i organisationer på lika villkor. I utsagorna hos de unga cheferna idag framkommer samma mönster. Förgivettagandet av och anpassandet till karriärens villkor gör att den yngre generationen medverkar till att återskapa strukturer och villkor snarare än att förändra dem. Förväntningar på unga chefer som förändringsaktörer i



organisationer framstår, enligt utredningen, inte som rimliga mot bakgrund av de villkor som de möter.

En viktig slutsats av intervjustudien är att tron på att jämställdhet är en generationsfråga, i meningen att den unga generationen skulle föra med sig jämställdhet in i näringslivet, framstår som ett av de största hoten mot jämställdhet. De unga cheferna förefaller ha en mycket begränsad kunskap med sig från grundutbildning, vidareutbildning och jämställdhetsprojekt. De saknar ett strukturellt synsätt på villkor i karriären, samtidigt som de är medvetna om att villkoren ger olika effekter för kvinnor och män. Ansvar för ojämställdheten läggs därför på individerna.

## **JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA UTREDNINGEN – MAKT ATT FORMA SAMHÄLLET OCH SITT EGET LIV**

*Jämställdhetspolitiska utredningen* presenterade 2005 slutbetänkandet *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, (SOU 2005:66) samt *Forskarrapporter till jämställdhetspolitiska utredningen*. Utredningen genomförde en genomsyn av jämställdhetspolitiken och en genomgång av de jämställdhetspolitiska insatser som gjorts sedan regeringen i propositionen *Delad makt och delat ansvar* (prop. 1993/94:147) lade fast en jämställdhetspolitik med ett övergripande mål och sex delmål. Dessa sex delmål var vid tidpunkten:

- En jämn fördelning av makt och inflytande.
- Samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.
- Lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger.
- Delat ansvar för hem och barn.
- Frihet från könsrelaterat våld.

Makt lades i propositionen *Delad makt och delat ansvar* (Prop. 1993/94:147) fram som ett grundläggande perspektiv i jämställdhetspolitiken. Det var också i denna proposition som ”mainstreaming” – jämställdhetsintegrering – föreslogs som strategi för att jämställdhet skulle få genomslag inom alla politikområden. Utredarna konstaterar att alla de insatser som då föreslogs av regeringen också har genomförts, men att det är en smal förståelse av makt som kommit att prägla jämställdhetspolitiken. En förståelse av makt som i huvudsak fokuserar på kvinnors representation.

Utredningens uppdrag var att göra en översyn av jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet. Baserat på de förändringar som skett i

samhället under de tio år som gått sedan regeringen lade fram propositionen *Delad makt och delat ansvar* (Prop. 1993/94:147) skulle utredningen lägga fram förslag på om jämställdhetspolitiken borde ges en ny inriktning, föreslå nya mål och ta fram indikatorer för uppföljning av resultat.

Utredarna beskriver hur grundläggande begrepp från kvinnorörelsen och genusforskningen har importerats och använts inom jämställdhetspolitiken. Empiriska underlag om samhällsutvecklingen och teoretiska förklaringsmodeller har haft betydelse för jämställdhetspolitikens möjlighet att förstå och förändra maktrelationer mellan kvinnor och män. Utredarna menar dock att det bör finnas en vaksamhet när teoretiska begrepp lyfts in. De jämför när begreppet ”genussystem” lyftes in genom en detaljerad redogörelse av Yvonne Hirdmans teori i maktutredningen med när ”könsmaktsordning” introducerades utan närmare specifikation eller redovisning av empiri och teori. Ändringen föregicks heller inte av någon utredning. När det betonades att jämställdhetspolitiken skulle bli mer feministisk vid denna tidpunkt menar utredarna att det heller inte framgick vilken feministisk inriktning som åsyftades.

Användandet av teoretiska begrepp inom politiken riskerar att begrepp förenklas eller fylls med ny mening menar utredarna – så att enbart semantiskt släktskap återstår mellan hur det används inom politiken och inom den teori där begreppet utvecklats. Detta problem delar jämställdhetspolitiken troligtvis med andra politikområden som är kopplade till utvecklad teoribildning resonerar utredarna. Att använda teoretiska begrepp utan att förklara dem kan också innebära demokratiska problem om det görs på ett sätt så att det utestänger människor. Vidare beskrivs hur radikaliteten i politiken i huvudsak inte handlar om vilka begrepp som används – utan i politikens potential att åstadkomma förändring i riktning mot jämställdhet.

Det konstateras att samtliga sex delmål i propositionen *Delad makt och delat ansvar* (prop. 1993/94:147) talar om rätten till ett aktivt medborgarskap. Det jämlika medborgarskapet handlar om att alla har både formell och reell rätt och möjligheter. I den del av utredningen som rör delmålet makt och inflytande analyseras aktivt medborgarskap, könsfördelningen bland makteliten i Sverige, kvinnorepresentation på olika politiska nivåer och arbetsmarknadens organisationer samt näringslivet. De analyser som görs kan sammanfattas på följande sätt:

Könsfördelningen ser olika ut i olika delar av samhället. Könsfördelningen är jämnare inom politiska maktfält än inom ekonomiska. Skillnader finns också mellan nivåer inom ett fält. I den politiska eliten utgör kvinnor 45 procent och män 55 procent. I övriga samhällsfält – vetenskap, förvaltning, kultur, massmedier, organisationer, svenska kyrkan och näringslivet – är kvinnorna färre. På ledande poster inom näringslivet är skillnaden allra störst, trots att vissa förändringar har kunnat anas de senaste åren. De statligt ägda bolagen har lyckats uppnå en jämnare könsfördelning i styrelser och ledningsgrupper än övriga aktiebolag.

Resultaten av utredningens arbete visar också på hur offentlighet och öppenhet verkar gynna en hög kvinnorepresentation. Uppföljningen av var kvinnor och män tar plats i samhällets beslutsfattande positioner visar att kvinnorepresentationen har ökat i direktvalda politiska organ och i indirekt valda politiska organ som redovisas offentligt. På indirekt valda positioner, framförallt de som inte redovisas offentligt, råder däremot fortsatt mansdominans. Ett exempel på detta är de nya samverkansorganen och partnerskapen på regional nivå. På ledande nivåer inom kommuner och landsting – det gäller såväl på tjänstemannasidan som bland politiker – råder också mansdominans. Konsekvensen av detta är en manlig maktformation i ledningen för kommuner och landsting. Utredarna argumenterar för att även dessa organ bör följas upp och redovisa könsfördelning både på tjänstemannanivå och politisk nivå, befattningar till vilka regeringen har utnämningmakten samt topp tjänstemän på alla politiska nivåer. Regeringen bör införa krav på jämn könsfördelning i alla institutioner som hanterar statliga medel.

Utredarna menar att det under arbetet med uppföljningen av delmålet visat sig vara en ganska snäv förståelse av maktbegreppet som präglar jämställdhetspolitiken, där den demokratiska diskussionen i stort handlat om representationsfrågor. Trots den förhållandevis jämna fördelningen av kvinnor och män inom politiken, finns det brister när det gäller de kvalitativa aspekterna av jämställdhet i politiskt arbete. Kvinnor erfar att de motarbetas och marginaliseras. Fler kvinnor, i synnerhet yngre kvinnor, hoppar av sina politiska uppdrag jämfört med män. En fördjupad diskussion om villkoren i politiskt arbete efterfrågas av utredarna som pekar på att informella regler och maktordningar som styr det politiska livet.

Utredningen visar dessutom att kvinnorepresentationen i Sametinget ligger på lägre nivåer än resten av det svenska samhället och att den statliga politiken aktivt bör stödja det jämställdhetsarbete som pågår i det samiska samhället.

Även EU pekas ut som en mansdominerad institution – trots höga jämställdhetspolitiska målsättningar. Det gäller både politisk nivå och som arbetsplats. Utredningen visar också att det råder brist på statistik och uppföljning av både det interna och externa jämställdhetsarbetet i EU. Sverige bör verka för en jämn könsfördelning i EU:s institutioner, både på politisk nivå och tjänstemannanivå. Könsfördelningen bör redovisas årligen enligt förslag från utredarna.

Utredningen föreslog vidare att de dåvarande sex jämställdhetspolitiska delmålen skulle ersättas av fyra nya:

- kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att utöva ett aktivt medborgarskap och att forma villkoren för beslutsfattandet
- kvinnor och män ska ha samma möjlighet till avlönat arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut

- kvinnor och män ska ha samma möjlighet att ge och få omsorg utan att underordnas. Det obetalda hemarbetet skall delas lika
- kvinnor och män skall ha samma möjlighet till kroppslig integritet. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra.

Dessutom föreslogs bland annat en stärkt styrning av jämställdhetspolitiken, en lokal agenda för jämställdhet, en delegation för hälsa och heltid i välfärdssektorn, förvärvsavgdrag för ensamstående föräldrar och en ny jämställdhetsmyndighet.

## KÖN, MAKT OCH STATISTIK – KVINNOR OCH MÄN PÅ MAKTPOSITIONER I DET SVENSKA SAMHÄLLET

*Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108) från 2008 var titeln på det betänkande som lämnades av utredningen *Kvinnor och män på maktpositioner i det svenska samhället*. Uppdraget var att kartlägga och redovisa fördelningen av kvinnor och män på maktpositioner inom olika sektorer av samhället. Syftet var tudelat: dels att ge en överblick över kvinnor och mäns fördelning över maktpositioner vid tidpunkten, dels att underlätta en kontinuerlig uppföljning av olika gruppers tillgång till maktens positioner. Med utredarnas ord var syftet både att kartlägga makthavare och att föreslå förbättringar i statistiken.

Betänkandet presenterar en statistisk undersökning och diskussion om behov av tillgänglighet och kontinuitet i statistiska uppföljningar av delmålet. Utredningen omfattar samtliga sektorer inom delmål ett: politik, näringsliv, offentlig förvaltning, organisationsväsende, massmedia, kultur, samt vetenskap och högre utbildning. I utredningen analyseras könssammansättningen på olika samhällsnivåer och sektorer.

Med utgångspunkt i en teoretisk och flerdimensionell diskussion och förståelse av makt beskrivs hur många olika samhällssektorer blir relevanta för en maktanalys från ett jämställdhetsperspektiv. Det handlar om **beslutsmakt**, som vanligtvis ingår i studier av olika länders makteliter. Hit räknas de högsta politiska positionerna, de som fattar beslut som är bindande för oss andra. Hit räknas också näringslivets främsta beslutsfattare. Man brukar också prata om **dagordningsmakten**, det innebär att man har makt att bestämma vad som diskuteras i samhället och vad som ska tas upp och inte tas upp på den offentliga dagordningen. Här är massmedia viktiga, men också politiker, företagsledare och andra som har tillgång till samhällets offentliga arenor för opinionsbildning och agendasättande. En tredje förståelse är den **diskursiva makten**, ett ännu vidare maktbegrepp som avser påverkan på vårt tankesätt, vår världsbild och kunskapsuppfattning. Sådan makt kan förknippas med kulturarbetare, forskare och andra som producerar och sprider kunskap, estetiska uttryck och tolkningar av mänskliga upplevelser. Det är således

en bred förståelse av makt som ligger till grund för urvalet av samhällssektorer och positioner som kartläggs.

Utredningen urskiljer mönster för hur makten är fördelad ur ett könsperspektiv i det svenska samhället. De mönster som identifieras i utredningen sammanfattas på följande sätt: ”Skillnaden mellan kvinnor och mäns tillgång till makt i det svenska samhället kan på en övergripande nivå beskrivas som *subtil men systematisk*. Men ser vi närmare på de olika områdena visar den sig på sina håll vara till och med dramatisk” (SOU 2007:108, 2008, s. 188). Grovt sett urskiljs tre grader av könsfördelning på maktpositioner i det svenska samhället:

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

Utifrån undersökningen dras bland annat slutsatsen att kvinnor och män är chefer på olika områden, olika nivåer och olika typer av positioner. Det skiljer sig systematiskt åt när det gäller samhällsnivå, yrkesområden och huvudmän för verksamheten. Exekutiva eller verkställande chefer är oftast män, liksom ordförande. De kvinnor som finns på ledande positioner ingår oftast som ledamöter i styrelser.

Den centrala, statliga, nivån präglas av störst könsbalans i jämförelse med lokal och regional nivå där män dominerar. De mest synliga och öppna rekryteringsprocesserna granskas också i offentligheten och detta tycks gynna könsbalansen. Detta innebär också att flest kvinnor återfinns på beslutsfattande positioner inom rikspolitiken – som därmed var det mest jämställda samhällsområdet enligt utredningen. Samtidigt var de områden som också präglades av stor andel kvinnor sådana som är politiskt influerade. Men inom politiken pekade resultaten av analysen på stora skillnader där de politiska toppositionerna på kommunal och regional nivå besätts främst av män. Det samma gäller de politiska partiernas toppositioner som är jämnt fördelade mellan könen. Här finns dock skillnader mellan partierna, som består i att partier till vänster har en jämnare könsfördelning och fler kvinnor än borgerliga partier.

Den offentliga förvaltningens toppskikt var enligt utredningen jämförelsevis könsbalanserad. Generaldirektörer och landshövdingar har synliga positioner som påverkas av politikens logik. Här återfinns samma mönster som inom politiken, till exempel att de högsta tjänstemännen i kommuner och regionförbund såsom

kommunchefer och regionchefer oftast är män. Indirekt valda ordföranden är oftare män, medan kvinnor återfinns som ledamöter i styrelse och fullmäktige.

En viktig skillnad mellan nivåer finns också i organisationsväsendet. Ordförande i både LO och Svenskt näringsliv var under utredningens gång kvinnor, och det fanns en minoritet kvinnor i ledningen för båda riksorganisationerna. Eftersom nästan samtliga förbundsordförande i de enskilda arbetsgivarorganisationerna och i LO-förbunden är män, slår detta igenom även på central nivå. Ofta gäller att lokala och regionala organisationer skall vara representerade i ledningen på central nivå. I den mån ledande lokala positioner domineras av män reproducerar detta mäns positionella makt också på riksnivån. En motsvarande tendens finns bland kommuner där mansdominerade kommunledningar också finns på ledande positioner på regionnivå. Detsamma gäller idrottsförbunden och andra ideella intresseorganisationer som har en riksorganisation.

Det är alltså främst på central eller nationell nivå jämn könsbalans återfinns, med vissa undantag. Ute i landet vid lokala myndigheter, fackförbund och arbetsgivarorganisationer dominerar männen stort. Men det finns stora regionala skillnader, vad som i utredningen benämns som olika könsordningar, i olika delar av landet. Tidigare forskning har benämnt detta som lokala genuskontrakt och beskriver skillnader i kvinnors karriärmöjligheter, som kan härledas till olika näringsstruktur, olika könsuppdelning på arbetsmarknaden, olika tillgång till social välfärd samt olikheter i kvinnors politiska deltagande.

Kvinnors delaktighet är större både i förvärsarbete och politiska uppdrag i kommuner där det finns en utbyggd social omsorg samtidigt som det finns många kvinnligt kodade arbetstillfällen. Utifrån utredningens resultat kan läsas att könsbalansen på de högsta kommunala positionerna i Stockholm var jämn, medan Göteborg och Malmö var mansdominerade på toppen. Kustregionerna beskrevs som mer jämställda än inlandskommuner, även om Jämtland ofta är ett jämställt undantag. Statistiken tolkas vidare genom tidigare forskning som visat att regioner med dåligt utbyggd social service ofta har en historiskt kvardröjande patriarkal och religiöst färgad tradition att familjens och släktens service vilar på kvinnors obetalda arbete, exempelvis i Småland och Västerbotten.

I sammanfattningen av utredningens resultat diskuteras de könsmonster som framträder baserat på kartläggningen av samhällets maktpositioner i följande punkter (SOU 2007:108, 2008):

- Genom att referera till en etablerad uppfattning att en fördelning som innebär att vardera könet har minst 40 procent av positionerna är en balanserad sammansättning ställer sig utredarna frågan om det kan betraktas som en könsbalanserad eller jämställd fördelning om det *alltid* är kvinnor som har nära 40 procent och *alltid* män som besitter nära 60 procent av maktens positioner? Att kvinnor systematiskt ligger nära den undre gränsen och män vid den övre tolkas snarare som minsta möjliga anpassning än som en slump. Vi bör enligt utredningens slutsatser därför inte längre nöja oss med en fördelning 40–60 procent. Målet 50–50 sattes upp för statliga myndigheter och det bör vara en rimlig strävan på alla samhällsområden menar utredarna.
- Ännu tydligare blir den kvardröjande sovringsmekanismen på de områden där andelen kvinnor aldrig överskrider en tredjedel. Det tycks vara en kritisk gräns i sammanhang där kvotering (i betydelsen någon form av prioritering av det underrepresenterade könet) saknas, men där det ändå finns en medvetenhet om problemet och en uttalad ambition att rekrytera kvinnor. Denna gräns har ofta setts som ett minimikrav bland organisationsforskare för att kvinnor som betraktas som individuella och professionella medarbetare och inte som symboliska representanter för en avvikande grupp. Men det tycks vara svårt att nå längre.
- I sammanhang där även ambition till förändring saknas kan andelen män nå både 80 och 90 procent utan att någon i organisationen reagerar. Som exempel kan vi nämna börsföretagens operativa chefsposter men också de prestigefyllda akademierna för konst och vetenskap samt en del mindre synliga men viktiga positioner i vissa politiska partier. Gemensamt för dessa församlingar är en tro på meritokratin och att de bäst meriterade alltid når toppen oavsett maktförhållanden och informella strukturer.

Utifrån utredningen *Kön, makt och statistik* (2007:108) tog SCB på uppdrag av regeringen fram ett antal indikatorer för jämställdhetspolitikens dåvarande fyra delmål. Dessa presenterades i *Ett uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken* (Ds 2013:37). Indikatorerna syftade till att skapa större struktur för både styrning och uppföljning av jämställdhetspolitiken.

## JÄMSTÄLLDHETSUTREDNINGEN – MÅL OCH MYNDIGHET

De indikatorer som togs fram av Regeringskansliet och presenterades i skrivelsen *Ett uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken* (Ds 2013:37), utgjorde senare grunden för den Jämställdhetspolitiska utredningens arbete, som presenterade resultatet av sitt arbete i betänkandet *Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken* (SOU 2015:86).

Utredningen hade i uppdrag att följa upp och analysera hur jämställdheten mellan kvinnor och män har utvecklats under de senaste tio åren och att analysera och bedöma måluppfyllelse och effektivitet i jämställdhetspolitiken och dess

genomförande. Utredningen analyserar således både styrformer och samhällsutvecklingen utifrån de dåvarande fyra jämställdhetspolitiska delmålen: en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet och utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt mäns våld mot kvinnor. Utredningen inkluderade också hälsa som ett viktigt område som präglas av stor ojämställdhet men som inte explicit omfattades av befintlig målstruktur. Därutöver analyserades också jämställdhetspolitikens genomförande genom regeringens jämställdhetsårsrapport 2007–2014, länsstyrelsernas uppgifter och uppdrag samt kommunerna, landstingens och regionernas ansvar och åtgärder.

Utredningen landade i en rad förslag där några kan nämnas i detta sammanhang. Bland annat föreslogs en feministisk politik som antar ett livscykelperspektiv på maktstrukturer genom hela livet, att jämställdhetsintegrering som strategi ska ligga kvar men att särskilda åtgärder fortsatt också behövs, och en mer sammanhållen styrning av jämställdhetspolitiken. Det senare skulle bland annat underlättas genom inrättandet av en myndighet med ansvar för stöd, samordning och uppföljning av jämställdhetspolitiken. Dessutom föreslogs två nya delmål för jämställdhetspolitiken: jämställd hälsa, vård och omsorg samt jämställd utbildning. Som beskrevs i inledningen så fattade regeringen genom sin skrivelse sedan beslut om sex delmål, vilket innebär att dessa två förslag lades till de fyra delmål som sedan tidigare var vägledande i jämställdhetspolitiken.

De delar som adresserar en jämn fördelning av makt och inflytande i utredningen utgår i hög utsträckning från de indikatorer som tagits fram på uppdrag av Regeringskansliet. Resultaten sammanfattas i termer av att politiken är den mest könsbalanserade när det gäller ledande positioner och att den statliga förvaltningen präglas av en jämnare könsfördelning än den privata. Vidare beskrivs att det är liknande mönster inom övriga områden i betydelsen att andelen kvinnor ökar men att män dominerar på de viktigaste posterna.

## SAMMANFATTNING

Jämställdhetsmyndigheten bygger uppföljningen och analysen av samhällsutvecklingen i relation till de jämställdhetspolitiska målen baserat på de förutsättningar som skapats genom tidigare utredningars arbete. Genomgången visar både på kvardröjande systematik i mönster av skillnad när det gäller kvinnor och mäns makt och inflytande i Sverige samt en ökad grad av standardisering i utredningar över tid. Under de decennier som utredningarna är genomförda både stabilitet och förändring urskiljas i analyserna.

**För det första** återkommer de **mönster och principer** som urskiljs redan i utredningen *Varannan damernas* (SOU 1987:19) 1987. Det gäller begreppen horisontell och vertikal arbetsdelning/könssegregering som återkommer genomgående i utredningarna. Det gäller också förklaringsfaktorer till hur mönster



av olika grad av kvinnorepresentation förklaras, så som att kvinnors representation tycks gynnas av direkta val, hög synlighet och öppenhet samt missgynnas av indirekta val och mer dolda positioner.

**För det andra** visar utredningarna på en allt högre grad av **standardisering i uppföljning och analys**. De områden som fokuseras i *Varannan damernas* (SOU 1987:19) har i hög utsträckning kommit att utgöra kärnan i uppföljningar inom området, till exempel fokus på kvinnorepresentation i riksdagen, statliga utredningar och kommittéer, politiska partier och fackföreningar. Utredningarna har dock allt mer kommit att breddas till att inkludera makt och inflytande inom en rad andra samhällssektorer, vilket blev särskilt tydligt i den senaste utredningen på området – utredningen *Mål och myndighet* (SOU 2015:86) som föreslog att det skulle förtydligas att delmålet adresserar makt i samhällets samtliga sektorer. I detta sammanhang spelar utredningen *Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108) en nyckelroll då ett av utredningens syften var att underlätta en kontinuerlig uppföljning av delmålet och att föreslå förbättringar i statistiken.

**För det tredje** kan det noteras att **senare utredningar fokuserar mer på empiriska data och statistisk framställning** än tidigare utredningar som har haft ett fokus på att **förklara skillnader i teoretiska termer**. I utredningarna om chefskap – som i huvudsak fokuserar på kvinnorepresentation på beslutsfattande positioner i näringslivet och sträcker sig över tjugo år – konstateras att teoretiska förklaringsmodeller vinner allt mer gehör i samhället. Med detta, menar utredarna, följer också ett språk för människor att kunna beskriva, ställa frågor, problematisera och vara kritiska. I *Makt att forma samhället och sitt eget liv* (SOU 2005:66) lyfts både potential och problem med en teoretiskt informerad politik. Potentialen beskrivs i termer av att empiriska underlag om samhällsutvecklingen och teoretiska förklaringsmodeller har haft betydelse för att förstå och förändra maktrelationer mellan kvinnor och män. Problemen beskrivs både i termer av att teoretiska begrepp riskerar att förenklas eller fyllas med ny mening när de används inom politiken, och att ett teoretiskt språk riskerar att bli exkluderande. Radikaliteten i politiken handlar dessutom inte om vilka begrepp som används menar utredarna – utan om huruvida politiken har potential att åstadkomma förändring.

**För det fjärde** är resultaten av den generationsanalys om **attityder till jämställdhet** som erbjuds i utredningarna om chefskap och då särskilt utredningen *Ökad medvetenhet med långsam förändring* (SOU 2014:80) av vikt för de analyser som görs av Jämställdhetsmyndighetens enkätundersökning om attityder till jämställdhet. I utredningen dras slutsatsen att ett av de största hoten mot jämställdhet är tron att jämställdhet är en generationsfråga i betydelsen att den yngre generationen förväntas föra med sig jämställda värderingar in i organisationer. När det gäller attityder till kvinnor och mäns villkor i arbetslivet visar både *Kvinnomaktutredningen* (SOU 1998:6) och *Mäns föreställningar om*

*kvinnor och chefskap* (SOU 1994:3) att kvinnor och män uppfattar problemet på olika sätt.

**För det femte** varierar hur **målet för jämställdhetspolitiken** diskuteras och vilken typ av åtgärder som föreslås. I utredningen *Varannan damernas* (SOU 1987:19) låg stor tonvikt vid att lägga fram förslag på mål och etappmål för politiken samt andra åtgärder så som lagstiftad kvotering om dessa etappmål inte nåddes. I utredningen *Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108) återkommer diskussionen om målsättningarna med delmålet utifrån resultaten av analysen och utredarna landar i att målet bör sättas till 50 procent kvinnor och 50 procent män. Den senare utredningen visar också mönster i det svenska samhället där synlighet, målsättningar och fokus på kvinnorepresentation ger effekt.

### 3. ATTITYDER TILL JÄMSTÄLLDHET OCH KVINNOR OCH MÄNS BESLUTFATTANDE

I detta kapitel presenteras resultat från Jämställdhetsmyndighetens enkätundersökning om attityder till jämställdhet.

Undersökningen visar att både kvinnor och män i hög grad är positiva till jämställdhet som samhällsmål. De skillnader som framkommer mellan könen finns i påståenden som i något större utsträckning rör konkreta exempel på ojämställdhet i det svenska samhället. Unga män sticker ut som en grupp som ger uttryck för mer könsstereotypa och könskonservativa attityder än kvinnor och män i andra åldrar.

#### FORSKNING OM ATTITYDER TILL JÄMSTÄLLDHET

Det finns en rik forskning som belyser hur attityder till jämställdhet har förändrats över tid. Detsamma gäller vilka mekanismer som förklarar utvecklingen och spridningen av jämställdhetsnormer. Det finns olika typer av förklaringsmodeller, många fokuserar på den ekonomiska utvecklingens potential att förflytta samhällets och människors prioriteringar till normer och värden som främjar en utveckling av jämställdhetsideal (Inglehart, Norris och Wezel, 2002).

Enligt en teori sprids normerna **horisontellt** när dessa värden etablerats hos vissa grupper i samhället, vilket ofta initialt främst är kvinnor med bättre socioekonomiska förutsättningar och högre utbildning som också har ett egenintresse i jämställdhet (Pampel, 2011). Först i ett senare skede tros spridningen ske **vertikalt** till kvinnor med lägre utbildning och kvinnor som står längre ifrån arbetsmarknaden (Poole och Zeigler, 1981; Fischer och Hout, 2006).

Enligt en ekonomisk modell för utveckling av jämställdhetsnormer bidrar dessutom graden av kvinnors deltagande på arbetsmarknaden till hur normer kring kvinnors deltagande ser ut – när kvinnor i högre utsträckning arbetar, så får detta en positiv effekt på normer kring kvinnors arbete, vilken i sin tur får en effekt på kvinnors deltagande på arbetsmarknaden (Hiller, 2014).

En vanlig föreställning är att jämställdheten ökar succesivt med att yngre generationer fostras i mer jämställda samhällen och således driver utvecklingen i positiv riktning (Pampel, 2011). De jämställdhetsideal som präglar en generation förs enligt resonemanget över från en generation till nästa (Inglehart och Norris, 2003). Denna uppfattning utmanas dock bland annat av Jakobsson och Kotsadam som i en jämförande studie av Sverige och Norge finner att ålder inte har en

signifikant inverkan på attityder till jämställdhet (Jakobsson och Kotsdam, 2009). I utredningen *Män och jämställdhet* (SOU 2014:6) konstateras att när det handlar om attityder till mer konkreta och ofta känsliga politiska frågor och beslut som kan påverka resursfördelning, ekonomi och familjer är män mindre benägna att medverka till att det görs ingrepp i familj och arbetsliv. En grupp som enligt utredningen sticker ut är unga män 16–24 år, speciellt de som har en arbetarklassbakgrund. Hos gruppen återfinns åsikter och attityder som tyder på en viss ovilja att arbeta för ett jämställt samhälle (SOU 2014:6, 2014).

Utifrån Ciabattari och Pampel är det möjligt att anta att jämställdhetsnormer tar längre tid att etablera sig hos män eftersom de menar att det i synnerhet är kvinnor som drar nytta av att jämställdheten ökar. Nivå av utbildning spelar också en stor roll, i synnerhet för de yngre männen (Ciabattari, 2001; Pampel, 2011). I en studie som bygger på analys av data från *Family and Working Life among Young Adults in the 21st Century the Young Adult Panel Study (YAPS)*, framgår att kvinnors jämställdhetsattityder påverkas av deras mödrars höga utbildning medan män istället påverkas av hur föräldrarna fördelade hushållsarbetet under deras uppväxt (Lahne och Wenne, 2012).

Ojämställda uppfattningar och attityder kan bidra till medveten eller omedveten diskriminering vilket får högst materiella effekter i människors liv (SOU 2014:6, 2014). Det finns omfattande forskning som visar hur människor tenderar att dela in sin omgivning i manliga och kvinnliga domäner. Norsek, Banji och Greenwald visar i sin forskning på omedvetna attityder genom att ord som rörde karriär, teknik och vetenskap kopplades till manlighet, medan ord som hade med familjeliv och konst att göra kopplades till kvinnlighet. Deltagarna i studien svarade betydligt mer jämställt på direkta frågor rörande attityder till jämställdhet. Detta visar hur människor kan ha positiva attityder till jämställdhet men samtidigt på ett relativt omedvetet plan upprätthålla ojämställda beteenden (Nosek och Banaji, 2002).

## ATTITYDER TILL JÄMSTÄLLDHET I SVERIGE

Utvecklingen av jämställdhetsnormer så som de mäts i World Value Surveys *Gender equality value index* visar en stagnation de senaste decennierna för en majoritet av ekonomiskt välmående postindustriella länder, inklusive Sverige. De skandinaviska länderna ligger fortsatt bland topplaceringarna och Sverige är enligt denna mätning ett av de länder som upplevt minst förändring mellan 1995 och 2020 (Norris, 2020).

### Jämställdhet som mål och realitet

Få kvinnor och män i Sverige anser att Sverige är helt jämställt. I Jämställdhetsmyndighetens undersökning anger 12 procent av männen och 5 procent av kvinnorna att de helt instämmer i att vi lever i ett jämställt samhälle.

En större del av både män och kvinnor anser att påståendet stämmer i någon grad, men inte fullt ut. Det är en större andel kvinnor som anser att påståendet inte stämmer alls, drygt 14 procent jämfört med knappt 8 procent av männen.

**Figur 1 Svar på påståendet om att vi lever i ett jämställt samhälle efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**



**Kommentar:** Frågan lyder: "Vi lever i ett jämställt samhälle" och svarsalternativen är "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

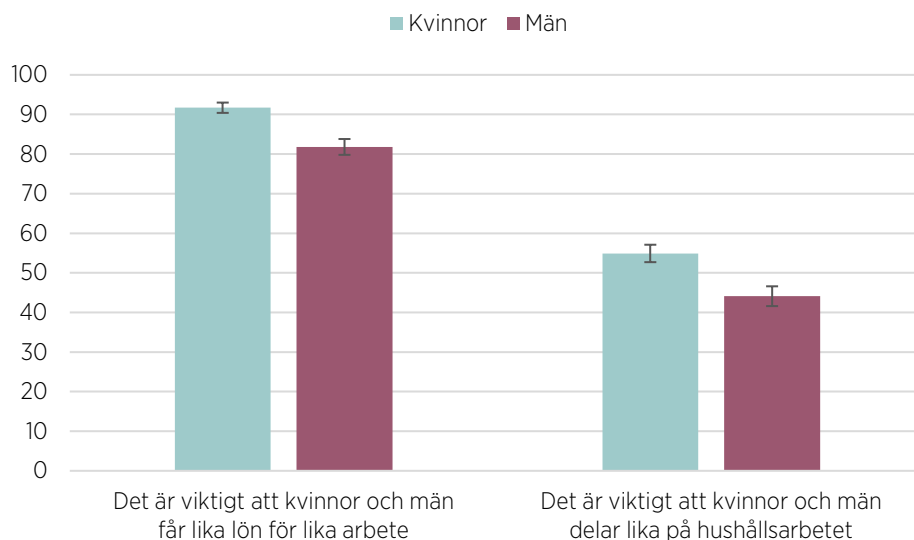
I den yngsta gruppen, 16–24 år, finns säkerställda skillnader mellan könen för samtliga svarsalternativ. Bland män i åldrarna 16–24 år tycker närmare 22 procent att det stämmer helt att vi lever i ett jämställt samhälle vilket är en större andel än kvinnor i samtliga åldersgrupper där andelen varierar mellan 3–7 procent. De yngre männen instämmer även i större utsträckning att vi lever i ett jämställt samhälle än äldre män, 45 år och äldre, där andelen är 7–10 procent. Vad gäller kvinnor och män med olika utbildningsnivå är det en högre andel kvinnor med förgymnasial utbildning som anser att det stämmer helt att vi lever i ett jämställt samhälle jämfört med kvinnor som har en gymnasial eller eftergymnasial utbildning.

Av kvinnorna anser 79 procent, och av männen 70 procent, att jämställdhet mellan könen är viktigt och endast en procent av och kvinnor och män anser att detta inte stämmer alls. Kvinnor i åldern 16–24 år anser i signifikant, det vill säga statistiskt säkerställd, större utsträckning än samtliga andra åldersgrupper oavsett kön att jämställdhet mellan könen är viktigt. Närmare 90 procent uppger att det stämmer helt jämfört med exempelvis män i samma ålder där andelen är 74 procent eller kvinnor i åldern 65+ där andelen är drygt 77 procent. Trots detta råder det alltså enligt dessa resultat en viss konsensus bland både kvinnor och män om att samhället inte är fullt jämställt, samt att jämställdhet är viktigt.

## Lika lön för lika arbete och att dela lika på hushållsarbetet

På ett påstående om att det är viktigt att kvinnor och män får lika lön för lika arbete svarar en övervägande majoritet av både kvinnor och män att detta stämmer helt, medan det framstår som mindre viktigt att kvinnor och män delar lika på hushållsarbetet. För påståendet att det är viktigt att kvinnor och män får lika lön för lika arbete svarar 92 procent av kvinnorna och 82 procent av männen att detta stämmer helt, medan för påståendet om att det är viktigt att kvinnor och män delar lika på hushållsarbetet svarar endast 55 procent av kvinnorna och 44 procent av männen att det stämmer helt.

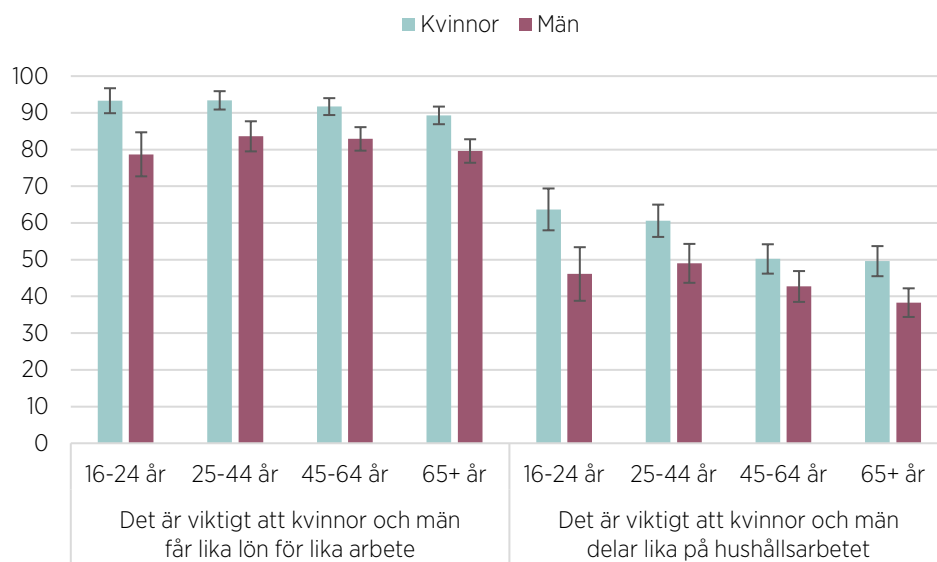
**Figur 2** Andel som svarat ”stämmer helt” på påståenden om lika lön och jämn fördelning av hushållsarbetet efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall



**Kommentar:** Frågorna lyder: ”Det är viktigt att kvinnor och män får lika lön för lika arbete” samt ”Det är viktigt att kvinnor och män delar lika på hushållsarbetet” och svarsalternativen är ”Stämmer helt”, ”Stämmer till stor del”, ”Stämmer till viss del”, ”Stämmer inte alls” samt ”Ingen åsikt”. Här redovisas svarsalternativet ”Stämmer helt”. **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

Det går inte att utläsa några skillnader i svar beroende på ålder inom grupperna kvinnor respektive män vad gäller svar på påståendet om lika lön för lika arbete, medan för påståendet om en jämn fördelning av hushållsarbetet instämmer kvinnor mellan 16–24 och 25–44 år i högre grad än äldre kvinnor, drygt 60 procent jämfört med runt 50 procent. Även män 25–44 år anser det viktigare än män som är 65 år och äldre att kvinnor och män delar lika på hushållsarbetet, 49 procent jämfört med drygt 38 procent.

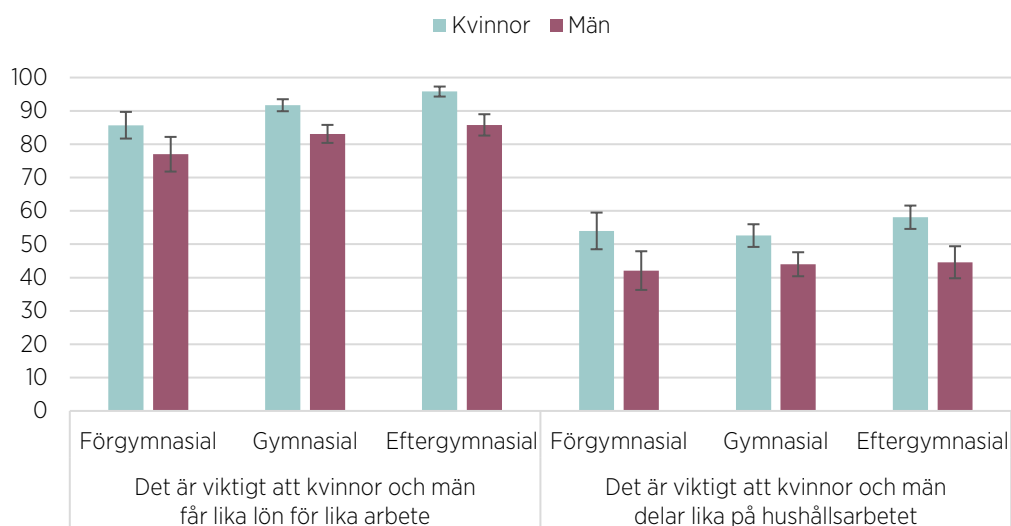
**Figur 3 Andel som svarat ”stämmer helt” på påståenden om lika lön och jämn fördelning av hushållsarbetet efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**



**Kommentar:** Frågorna lyder: ”Det är viktigt att kvinnor och män får lika lön för lika arbete” samt ”Det är viktigt att kvinnor och män delar lika på hushållsarbetet” och svarsalternativen är ”Stämmer helt”, ”Stämmer till stor del”, ”Stämmer till viss del”, ”Stämmer inte alls” samt ”Ingen åsikt”. Här redovisas svarsalternativet ”Stämmer helt”. **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

När det kommer till utbildningsnivå bland respondenterna har det ett visst genomslag vad gäller påståendet om lika lön. Bland kvinnor finns det ett ökande stöd för lika lön bland de med högre utbildningsnivå, närmare 96 procent för de med en eftergymnasial utbildning jämfört med knappt 92 och drygt 85 procent bland de med en gymnasial respektive förgymnasial utbildning. För män är skillnaden endast signifikant mellan män med förgymnasial och eftergymnasial utbildning, närmare 86 procent jämfört med 77 procent. Skillnaden mellan könen är signifikant för kvinnor och män med gymnasial eller eftergymnasial utbildning, men inte för de med förgymnasial utbildning. Däremot ger utbildningsnivå inget utslag när det kommer till en jämn fördelning av hushållsarbetet. Skillnaden mellan könen kvarstår, men det finns inga säkerställda skillnader mellan olika utbildningsnivåer inom grupperna kvinnor och män.

**Figur 4 Andel som svarat ”stämmer helt” på påståenden om lika lön och jämn fördelning av hushållsarbetet efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**



**Kommentar:** Frågorna lyder: ”Det är viktigt att kvinnor och män får lika lön för lika arbete” samt ”Det är viktigt att kvinnor och män delar lika på hushållsarbetet” och svarsalternativen var ”Stämmer helt”, ”Stämmer till stor del”, ”Stämmer till viss del”, ”Stämmer inte alls” samt ”Ingen åsikt”. Här redovisas svarsalternativet ”Stämmer helt”. **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

### **Kvinnor och män har olika uppfattningar i konkreta exempel på ojämställdhet och diskriminering**

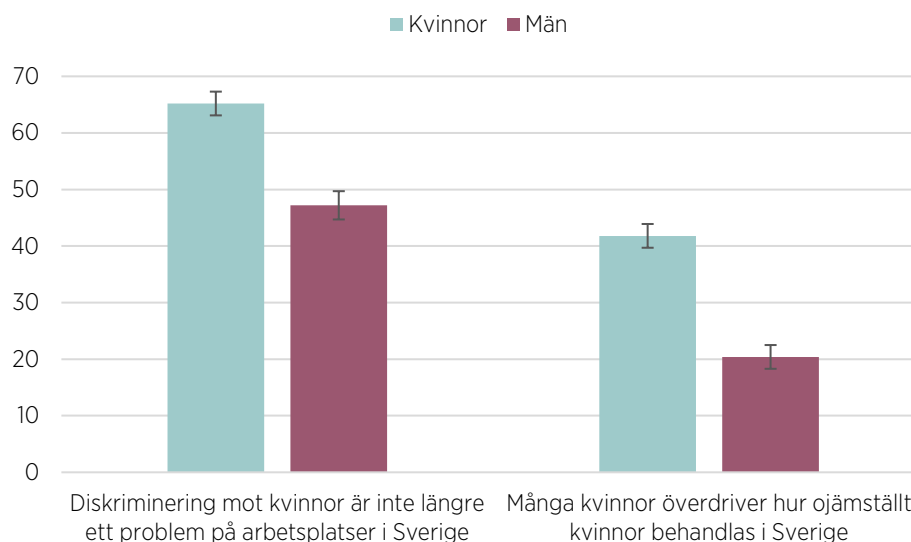
För andra påståenden som fångar mer konkreta exempel på ojämställdhet och diskriminering syns en något större spridning bland svaren. Relativt stora skillnader framträder mellan kvinnor och män, vilket eventuellt kan förklaras med att kvinnor och män upplever ojämställdheten i olika grad och från olika positioner i samhället.



De två påståendena ”Diskriminering mot kvinnor är inte längre ett problem på arbetsplatser i Sverige” och ”Många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas i Sverige” fångar upp attityder som bygger på uppfattningar om konkreta exempel på ojämställdhet i Sverige.

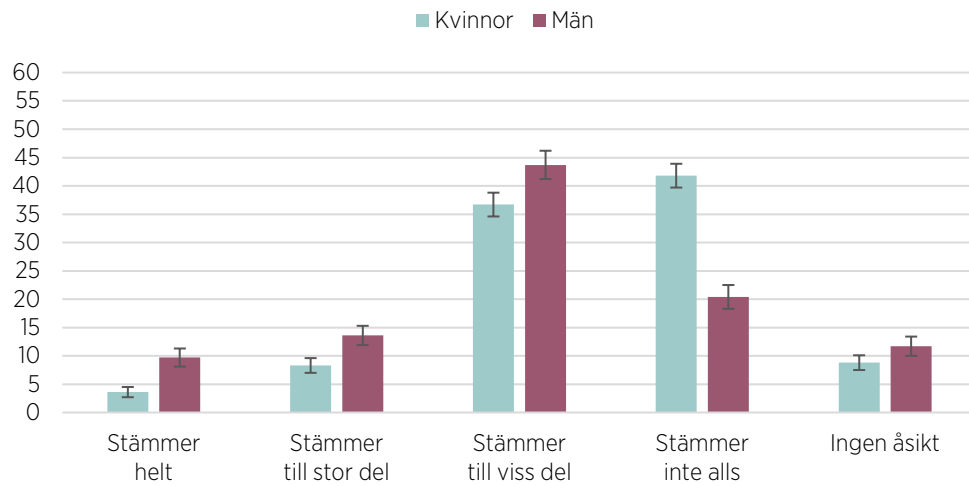
En större andel män än kvinnor tycker att kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas i Sverige. Närmare 25 procent av männen uppger att det stämmer helt eller till stor del, bland kvinnorna är motsvarande andelar ungefär 12 procent. Att påståendet inte stämmer alls anser 42 procent av kvinnorna och 20 procent av männen. Drygt 20 procent av samtliga svarande uppger dessutom att de inte har någon åsikt i frågan, skillnaderna mellan kvinnor och män som uppger att de inte har någon åsikt är dock inte statistiskt säkerställd. En signifikant högre andel kvinnor, 65 procent, jämfört med 47 procent män, instämmer inte alls i påståendet att diskriminering mot kvinnor inte längre är ett problem på arbetsplatser i Sverige.

**Figur 5** Andel som svarat ”stämmer inte alls” på påståenden om att diskriminering mot kvinnor inte längre är ett problem på arbetsplatser och att många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall



**Kommentar:** Frågorna lyder: ”Diskriminering mot kvinnor är inte längre ett problem på arbetsplatser i Sverige” samt ”Många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas i Sverige” och svarsalternativen är ”Stämmer helt”, ”Stämmer till stor del”, ”Stämmer till viss del”, ”Stämmer inte alls” samt ”Ingen åsikt”. Här redovisas svarsalternativet ”Stämmer inte alls”. **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

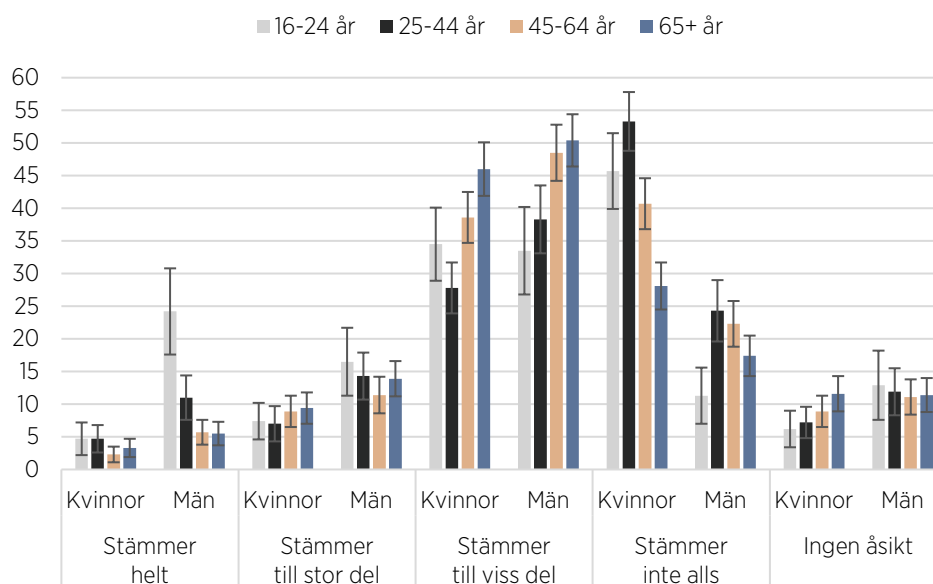
**Figur 6** Svar på påståendet om att många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall



**Kommentar:** Frågan lyder: "Många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas i Sverige" och svarsalternativen är "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

Bland unga män i åldern 16–24 år uppger 24 procent att det stämmer helt att kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas i Sverige. Det är en signifikant högre andel än alla övriga kvinnor och män. Bland kvinnor i samma åldersgrupp uppger knappt 5 procent att det stämmer helt. Dessutom uppger närmare 17 procent av männen i åldern 16–24 år att påståendet stämmer till stor del. Kvinnor 65 år och äldre svarar i lägre grad än samtliga yngre kvinnor att påståendet inte stämmer alls, 28 procent jämfört med 40–55 procent i yngre åldersgrupper. Äldre kvinnor, 65 år och äldre, uppger även att påståendet stämmer till viss del i högre grad än kvinnor 16–44 år, 46 procent jämfört med 28–35 procent.

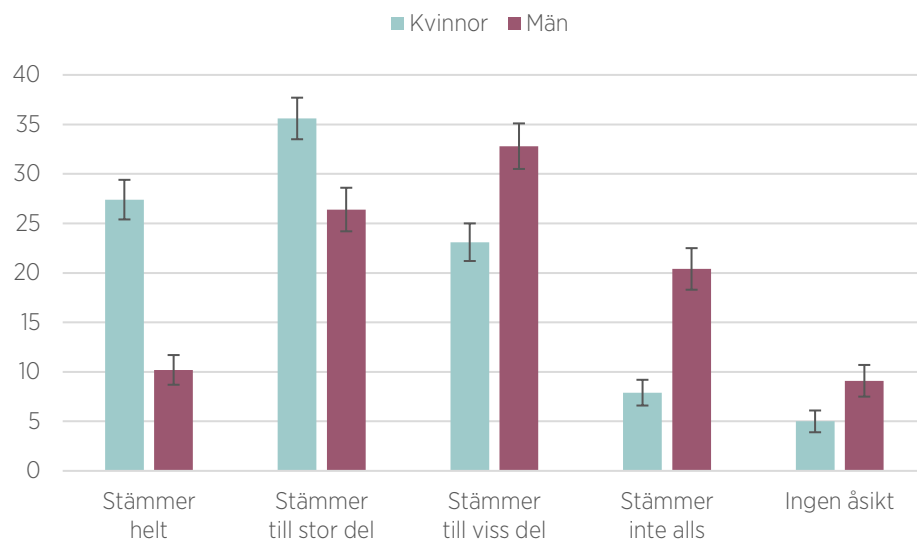
**Figur 7 Svar på påståendet om att många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**



**Kommentar:** Frågorna lyder: ”Många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas i Sverige” och svarsalternativen är ”Stämmer helt”, ”Stämmer till stor del”, ”Stämmer till viss del”, ”Stämmer inte alls” samt ”Ingen åsikt” **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

När det gäller påståendet om att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär uppger 27 procent av kvinnorna kontra 10 procent av männen att det stämmer helt, medan 8 procent av kvinnorna och 20 procent av männen svarar att det inte stämmer alls.

**Figur 8** Svar på påståendet om att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall

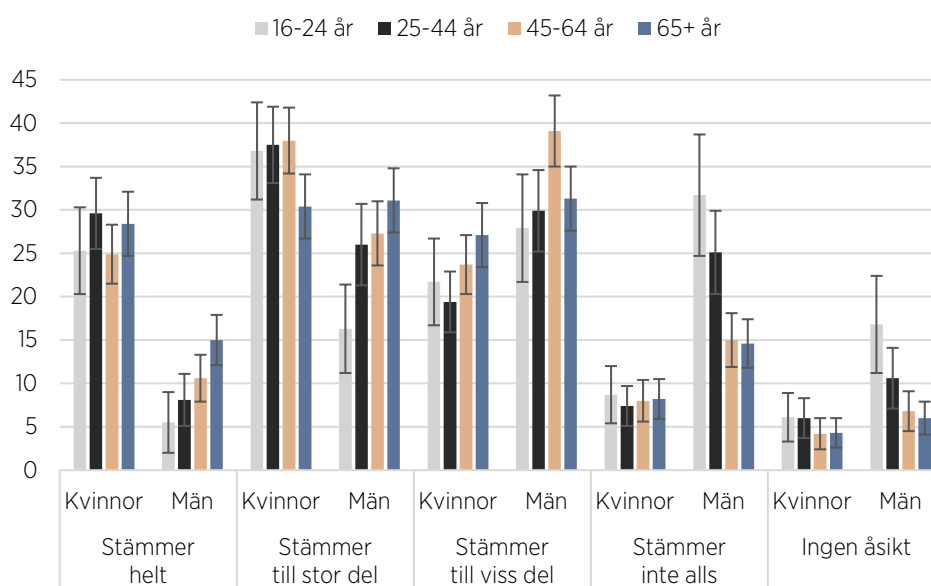


**Kommentar:** Frågan lyder: "Kvinnor måste generellt prestera bättre än män för att göra karriär" och svarsalternativen är "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

Det finns signifikanta skillnader, mellan kvinnor och män, i samtliga åldersgrupper i andelen som tycker att påståendet att kvinnor måste prestera bättre för att göra karriär stämmer helt. I samtliga åldersgrupper tycker män i större utsträckning än kvinnor att det inte alls stämmer.

Det finns inga skillnader mellan kvinnor i olika åldrar. Däremot finns det en signifikant skillnad mellan män 16–44 år och de äldre männen. De äldre männen instämmer i högre grad än de två yngsta grupperna i påståendet att kvinnor måste prestera bättre för att göra karriär. Män i de två yngre åldersgrupperna har i högst grad svarat att det inte stämmer alls att kvinnor generellt måste prestera bättre: 25–32 procent bland de yngre männen jämfört med 15 procent bland de äldre.

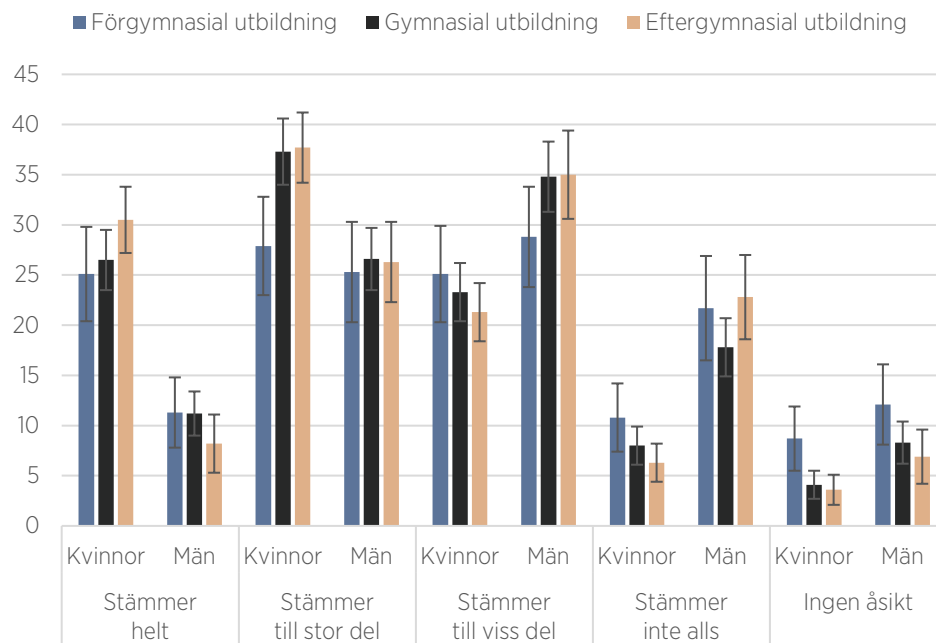
**Figur 9 Svar på påståendet om att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**



**Kommentar:** Frågan lyder: "Kvinnor måste generellt prestera bättre än män för att göra karriär" och svarsalternativen är "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

Det är en signifikant högre andel kvinnor än män i alla utbildningsnivåer som instämmer helt i att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär: 25–30 procent jämfört med 8–11 procent. Även när det gäller de som uppger att påståendet inte stämmer alls finns det en signifikant skillnad mellan kvinnor och män på samtliga utbildningsnivåer. Män anser i högre utsträckning att det inte stämmer alls att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär.

**Figur 10 Svar på påståendet om att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär efter kön och utbildningsnivå 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**

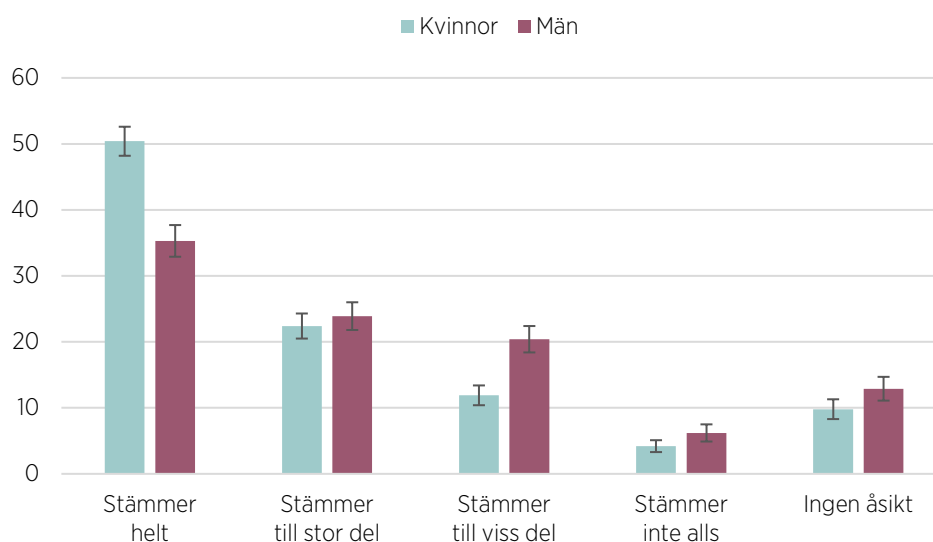


**Kommentar:** Frågan lyder: "Kvinnor måste generellt prestera bättre än män för att göra karriär" och svarsalternativen var "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

## #metoo har synliggjort problematiken när det gäller sexuella trakasserier

Av kvinnorna instämmer 50 procent, och av männen 35 procent, helt i påståendet att #metoo har synliggjort problematiken när det gäller sexuella trakasserier. Förhållandevis få, drygt 4 procent kvinnor och drygt 6 procent män där skillnaden inte är statistiskt säkerställd, svarar att påståendet inte alls stämmer, 10–13 procent uppger att de inte har någon åsikt.

**Figur 11** Svar på påståendet om att #metoo har synliggjort problematiken när det gäller sexuella trakasserier efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall



**Kommentar:** Frågan lyder: ”#metoo har synliggjort problematiken när det gäller sexuella trakasserier” och svarsalternativen är ”Stämmer helt”, ”Stämmer till stor del”, ”Stämmer till viss del”, ”Stämmer inte alls” samt ”Ingen åsikt” **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

Närmare 42 procent av kvinnorna anger att det inte alls stämmer att många kvinnor misstolkar oskyldiga kommentarer eller ageranden som sexistiska, motsvarande andel bland männen är 25 procent. Dessutom uppger 42 procent av männen att det stämmer till viss del och drygt 15 procent att det stämmer helt eller till stor del.

Av gruppen män 16–24 år uppger 11 procent att påståendet stämmer helt, vilket är signifikant högre än samtliga kvinnor och övriga män där andelarna som svarat stämmer helt är 3–5 procent.

**Figur 12 Svar på påståendet om att många kvinnor misstolkar oskyldiga kommentarer eller ageranden som sexistiska efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**



**Kommentar:** Frågan lyder: "Många kvinnor misstolkar oskyldiga kommentarer eller ageranden som sexistiska" och svarsalternativen är "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

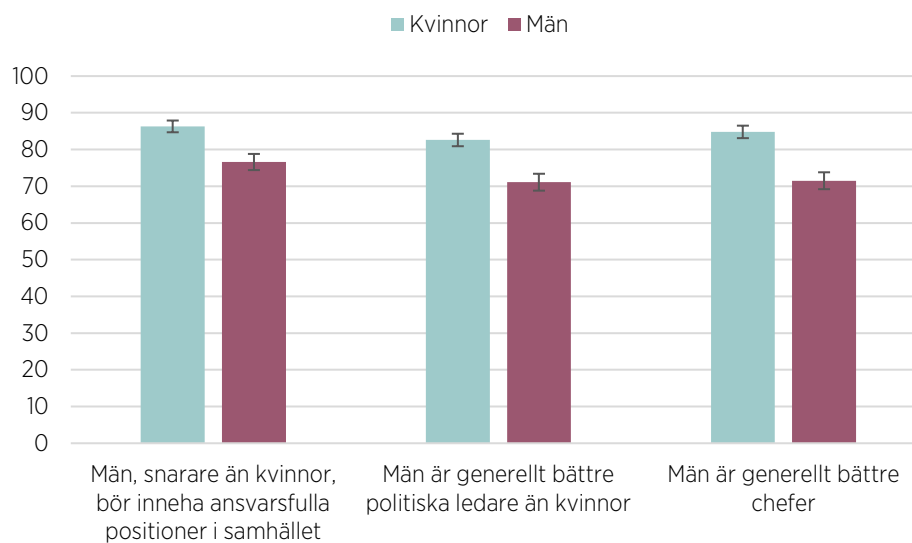


## ATTITYDER TILL KVINNORS OCH MÄNS BESLUTFATTANDE

Tre påståenden i enkätundersökning berör mer explicit attityder till kvinnors och mäns beslutsfattande: ”Män är generellt bättre politiska ledare än kvinnor”, ”Män är generellt bättre chefer än kvinnor” och ”Män, snarare än kvinnor, bör inneha ansvarsfulla positioner i samhället”. Mönstren i svaren på dessa tre frågor är på ett övergripande plan likartade, vilket framgår av figur 13.

En majoritet av både kvinnor och män instämmer inte i dessa påståenden, och i samtliga fall är andelen kvinnor som inte håller med signifikant högre än andelen män.

**Figur 13** Andel som svarar ”stämmer inte alls” på påståenden om attityder till beslutsfattande efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall

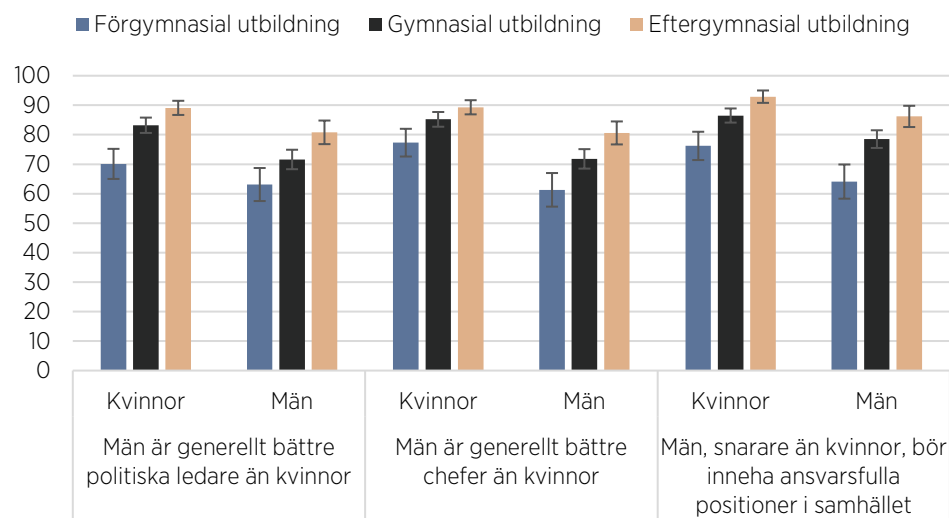


**Kommentar:** Frågorna lyder: ”Män, snarare än kvinnor, bör inneha ansvarsfulla positioner i samhället”, ”Män är generellt bättre politiska ledare än kvinnor” och ”Män är generellt bättre chefer än kvinnor” och svarsalternativen är ”Stämmer helt”, ”Stämmer till stor del”, ”Stämmer till viss del”, ”Stämmer inte alls” samt ”Ingen åsikt”. Här redovisas svarsalternativet ”Stämmer inte alls”. **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

Vid en jämförelse mellan olika åldersgrupper ser mönstret likartat ut för samtliga påståenden. Som framgår i de kommande figurerna uppger män i åldersgruppen 16–24 år att påståendena i lägre utsträckning inte stämmer alls. Det är också den grupp som i något högre utsträckning anger att de inte har någon åsikt.

Svaren utifrån utbildningsbakgrund visar att det finns signifikanta skillnader mellan könen inom de flesta utbildningsgrupper och påståenden, där en lägre andel män än kvinnor uppger att påståendena inte stämmer alls. Både för kvinnor och män är det en signifikant lägre andel med förgymnasial utbildning som anser att påståendena inte stämmer alls.

**Figur 14 Andel som svarar ”stämmer inte alls” på påståenden om beslutsfattande efter kön och utbildningsnivå 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**

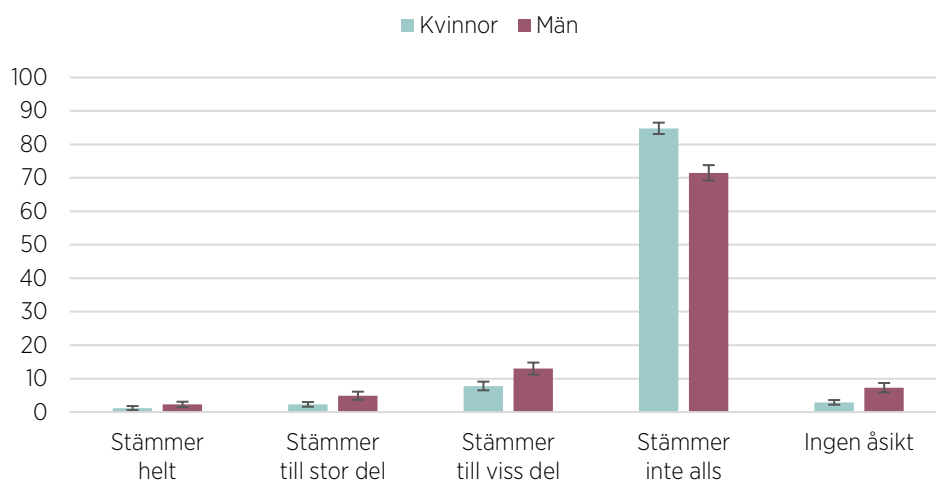


**Kommentar:** Frågorna lyder: ”Män är generellt bättre politiska ledare än kvinnor”, ”Män är generellt bättre chefer än kvinnor” ”Män, snarare än kvinnor bör inneha ansvarsfulla positioner i samhället” och svarsalternativen är ”Stämmer helt”, ”Stämmer till stor del”, ”Stämmer till viss del”, ”Stämmer inte alls” samt ”Ingen åsikt”. Här redovisas svarsalternativet ”Stämmer inte alls”. **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

## Attityder till kön och politiskt ledarskap

En majoritet av kvinnor och män i Sverige instämmer inte alls i att män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor. Närmare 83 procent av kvinnorna och drygt 71 procent av männen har svarat att de inte instämmer alls i påståendet. Närmare 9 procent av männen uppger att det stämmer helt eller till stor del att män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor. Motsvarande andel bland kvinnorna är 4 procent.

**Figur 15 Svar på påståendet om att män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor efter kön 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**



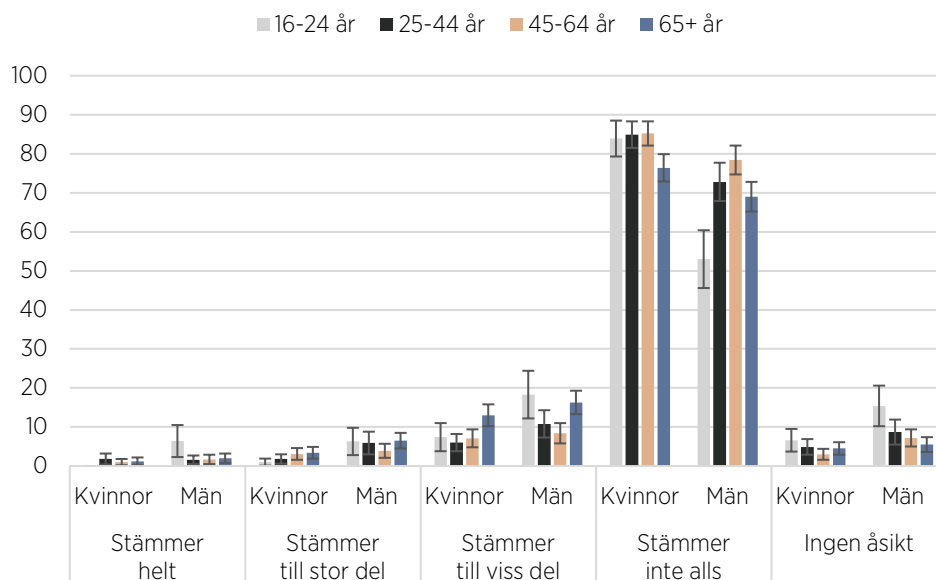
**Kommentar:** Frågan lyder: "Män är generellt bättre politiska ledare än kvinnor" och svarsalternativen var "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

Andelen kvinnor och män som inte instämmer alls i påståendet att män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor skiljer sig åt beroende på ålder. Oavsett vilken åldersgrupp som jämförs är andelen kvinnor som inte instämmer alltid högre än andelen män i motsvarande grupp men störst skillnad är det mellan kvinnor och män i åldern 16–24 år, 53 procent jämfört med 85 procent, och minst skillnad finns mellan kvinnor och män i åldern 45–64 år. Bryts de allra äldsta, de som är 75 år och äldre, ut från gruppen 65 år och äldre minskar andelen som uppger att det inte stämmer alls att män är bättre politiker då de över 75 år i lägre utsträckning uppger att det inte stämmer alls.

Bland kvinnor finns det inga signifikanta skillnader i åldersgrupperna upp till 64 år. Gruppen kvinnor 65 år och äldre tycker i lägre utsträckning än yngre kvinnor att påståendet män är bättre politiska ledare än kvinnor inte stämmer alls, 76 procent jämfört med runt 85 procent.

Bland män framträder en bild där de yngsta följt av de äldsta männen i lägre grad tycker att påståendet inte alls stämmer och fler bland dessa två grupper instämmer istället i högre utsträckning att män är bättre politiska ledare. Lägst andel som har svarat stämmer inte alls är männen i åldern 16–24 år, i denna åldersgrupp finns det signifikanta skillnader mellan kvinnor och män i andelen som uppger att påståendet stämmer helt eller till stor del. De unga männen uppger även i högst utsträckning att de inte har någon åsikt i frågan.

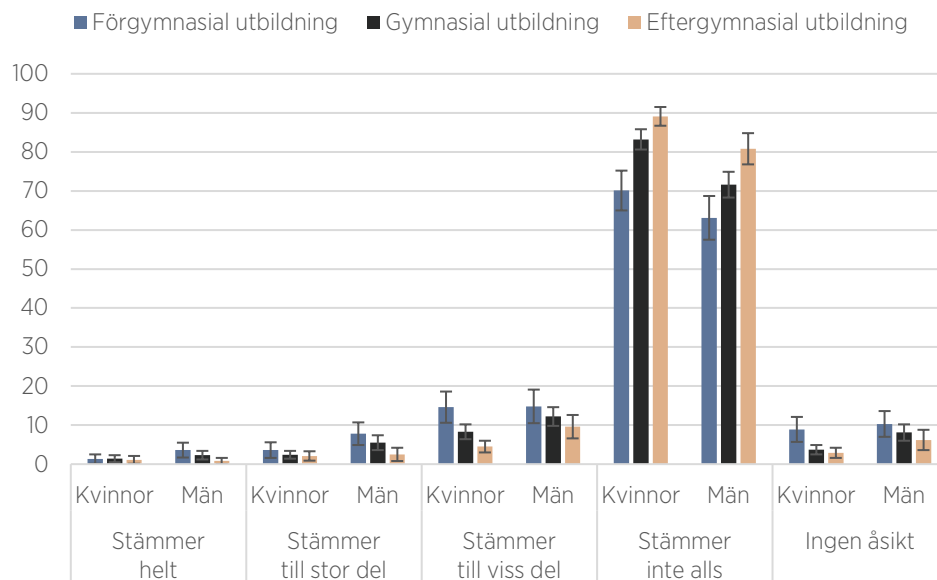
**Figur 16 Svar på påståendet om att män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**



**Kommentar:** Frågan lyder: "Män är generellt bättre politiska ledare än kvinnor" och svarsalternativen är "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

Närmare 90 procent av kvinnor med eftergymnasial utbildning har svarat att det inte stämmer alls att män är bättre politiska ledare än kvinnor, 83 procent av de med gymnasial utbildning och 70 procent av de med förgymnasial utbildning. Samma mönster återfinns bland män med olika utbildningsnivå. Jämförs kvinnor och män med samma utbildningsnivå finns inga säkerställda skillnader mellan de med förgymnasial utbildning, men däremot mellan de med gymnasial och eftergymnasial utbildning.

**Figur 17 Svar på påståendet om att män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor efter kön och utbildningsnivå 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**

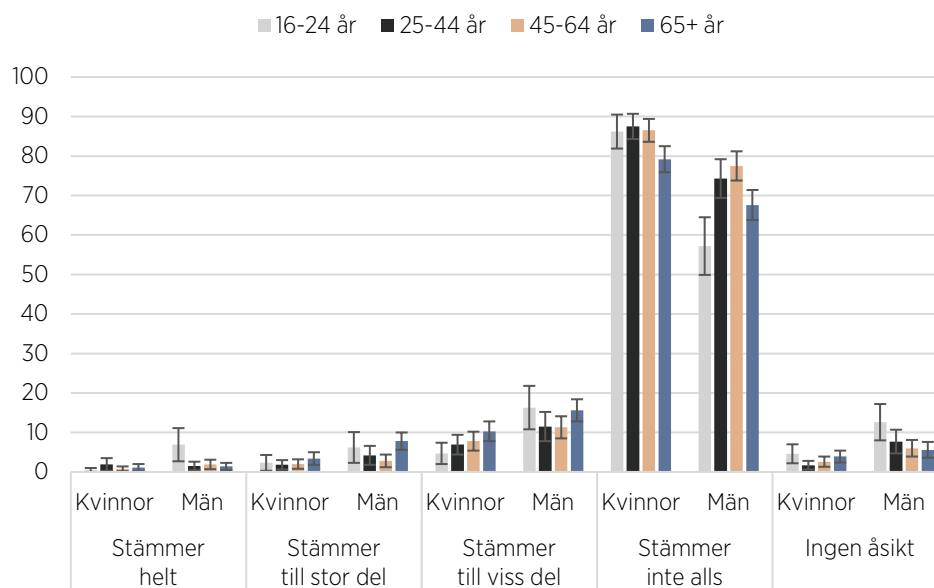


**Kommentar:** Frågan lyder: "Män är generellt bättre politiska ledare än kvinnor" och svarsalternativen är "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

## Attityder till kön och chefskap

En stor majoritet i Sverige instämmer inte alls i att män är bättre chefer än kvinnor, 85 procent av kvinnorna och 72 procent av männen. Det finns statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män i alla åldersgrupper. Män i åldrarna 16–24 år och 65+ uppger i lägre utsträckning än män i åldern 45–64 år att det inte alls stämmer att män generellt är bättre chefer än kvinnor. Bland de unga männen 16–24 år är det dessutom en signifikant, det vill säga en statistisk säkerställd, större andel än bland både kvinnor och andra män som tycker att män är bättre chefer. Skillnaden mellan de yngsta kvinnorna och de yngsta männen är påtaglig. Det är en betydligt högre andel unga kvinnor än unga män som inte alls instämmer i påståendet att män är bättre chefer än kvinnor: 86 respektive 57 procent.

**Figur 18** Svar på påståendet om att män generellt är bättre chefer än kvinnor efter kön och ålder 2019. Andelar i procent med konfidensintervall

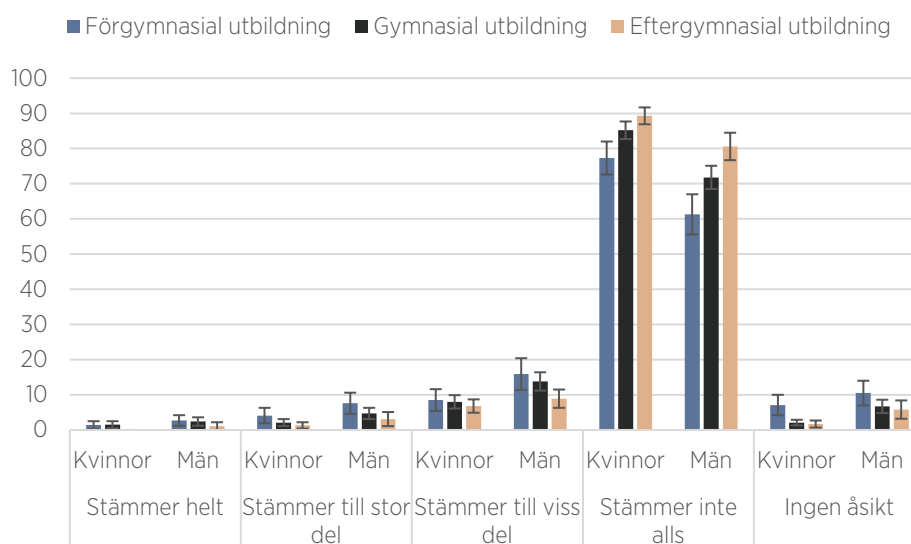


**Kommentar:** Frågan lyder: "Män är generellt bättre chefer än kvinnor" och svarsalternativen är "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

Det är skillnader mellan kvinnor och män i alla utbildningsnivåer gällande hur många som inte alls instämmer i att män är bättre chefer än kvinnor. Kvinnor har i samtliga fall svarat att påståendet inte stämmer alls i större utsträckning än män. Det finns också skillnader mellan män i olika utbildningsnivåer. Drygt 60 procent av männen med förgymnasial utbildning, drygt 70 procent av männen med gymnasial utbildning och drygt 80 procent av männen med eftergymnasial utbildning har svarat att påståendet inte stämmer alls.

För kvinnor med förgymnasial utbildning är det en signifikant lägre andel som tycker att påståendet inte stämmer alls: 77 procent jämfört med 85–89 procent.

**Figur 19 Svar på påståendet om att män generellt är bättre chefer än kvinnor efter kön och utbildningsnivå 2019. Andelar i procent med konfidensintervall**



**Kommentar:** Frågan lyder: "Män är generellt bättre chefer än kvinnor" och svarsalternativen är "Stämmer helt", "Stämmer till stor del", "Stämmer till viss del", "Stämmer inte alls" samt "Ingen åsikt" **Källa:** Jämställdhetsmyndigheten 2019.

## SAMMANFATTNING

Undersökningen visar att både kvinnor och män i hög grad har jämställda värderingar, att de anser att vi ännu inte lever i ett jämställt samhälle och att det finns stort stöd för jämställdhet som samhällsmål. De skillnader som framkommer mellan könen finns i påståenden som i något större utsträckning rör konkreta exempel på ojämställdhet i det svenska samhället. Upplevelser och erfarenheter av ojämställdhet har tidigare visat sig påverka kvinnors och mäns syn på ojämställdhetsproblem och uppfattningar om i vilken grad samhället är jämställt (Flood och Pease, 2009; SOU 2014:6, 2014). När det till exempel gäller påståendet om att diskriminering mot kvinnor inte längre är ett problem på arbetsplatser i

Sverige framkommer att kvinnor i större utsträckning än män tycker att diskriminering är ett problem. Att kvinnor upplever ojämställdheten i högre grad än män skulle således kunna förklara attitydskillnader som framkommer i undersökningen – kvinnor i Sverige upplever samhället som mer ojämställt än män och de instämmer i stereotypa könsnormer i lägre grad än män.

Kvinnor är, med några få undantag, genomgående mer positivt inställda till jämställdhet än män. Ett framträdande mönster är att både kvinnor och män tenderar att i hög grad vara positiva till påståenden av mer allmän karaktär som rör jämställdhet i det offentliga livet. Jämförelsen mellan hur kvinnor och män ställer sig till lika lön samt en jämn fördelning av hemarbetet är ett exempel på hur svaren markant skiljer sig när vi rör oss från det mer allmänna och offentliga till den privata sfären. Detta är ett mönster som även återfinns i utredningen *Män och Jämställdhet* (SOU 2014:6, 2014). Möjliga förklaringar till att så många fler ställer sig positiva till lika lön än till jämnt fördelat hemarbete kan vara att den svenska jämställdhetspolitiken under lång tid haft ett stort fokus på arbetsmarknadsfrågor, vilket kan ha etablerat en social norm om att lika lön för lika arbete är ett givet samhällsmål. Detta ligger delvis i linje med det som Hiller resonerar kring att graden av kvinnors deltagande på arbetsmarknaden påverkar hur normer kring kvinnors deltagande ser ut. När kvinnor i högre utsträckning arbetar, så får detta en positiv effekt på normer kring kvinnors arbete (Hiller 2014).

En majoritet av befolkningen i Sverige – både kvinnor och män – instämmer inte i att män är bättre chefer och politiska ledare eller att män snarare än kvinnor bör inneha ansvarsfulla positioner. Dock framträder bilden av en viss skillnad mellan kvinnor och män där kvinnor i högre grad än män inte instämmer i dessa påståenden och att det i synnerhet finns en större diskrepans mellan unga kvinnor och unga män. Män i denna åldersgrupp 16–24 år uppger dessutom i högre utsträckning än andra grupper att många kvinnor överdriver hur ojämställt kvinnor behandlas i Sverige samt att det inte alls stämmer att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär. Bland unga män 16–24 år förekommer något mer könsstereotypa och könskonservativa attityder än i andra grupper. Detta påminner om det som framkommer i utredningen *Män och jämställdhet* (SOU 2014:6), när det handlar om attityder till mer konkreta och ofta känsliga politiska frågor och beslut som kan påverka resursfördelning, ekonomi och familjer är män mindre benägna att medverka till att det görs ingrepp i familj och arbetsliv. En grupp som enligt utredningen sticker ut är unga män, speciellt de som har en arbetarklassbakgrund. (SOU 2014:6, 2014).

De teorier om att yngre generationer fostras i mer jämställda samhällen och automatiskt driver utvecklingen i en positiv och mer jämställd riktning utmanas av resultaten av enkätundersökningen. Resultaten bekräftar tidigare utredningar och forskning genomförd i en svensk kontext som problematiserat och visat på andra typer av mönster när det gäller relationen mellan ålder, generationer och attityder i jämställdhetsfrågor.



## 4. **AKTIVT MEDBORGARSKAP**

Det politiska inflytandet i partierna och engagemanget i civilsamhället är inte jämnt fördelat mellan kvinnor och män, högutbildade och lågutbildade, socioekonomiskt resursstarka och resursvaraga medborgare. Partiernas medlemskåror har minskat över tid och partierna har svårt att locka unga och utrikes födda. Personer från socioekonomiskt utsatta områden är underrepresenterade bland företrädarna. Historiskt har en högre andel män än kvinnor varit medlemmar i ett parti, men kvinnors andel av partimedlemmarna har ökat och de senaste fem åren syns inga direkta skillnader mellan könen. Både i Sverige och internationellt finns skillnader i politiskt intresse, där män i högre grad deltar i politiska samtal än kvinnor. Vad gäller partisympatier framträder en skillnad i ideologisk vänster-högeruppfattning, där kvinnor har blivit mer vänsterorienterade och män mer högerorienterade.

Partiernas medlemskåror har minskat, men valdeltagandet har ökat i den svenska valmanskåren. I de senaste tre valen, och även i val till Europaparlamentet, har valdeltagandet ökat, bland både kvinnor och män. Under de första 50 åren av allmän rösträtt hade män ett högre valdeltagande än kvinnor, men sedan 1976 har kvinnor ett högre valdeltagande än män, även om skillnaderna inte är stora. Under de senaste två decennierna har också deltagardemokratiska inslag ökat inom ramen för den representativa demokratin, men det saknas samlade uppgifter och statistik över kvinnor och mäns deltagande.

Fackföreningsrörelsen har historiskt varit mansdominerad, men kvinnors andel av både medlemmar och förtroendevalda har ökat över tid. Kvinnors anslutningsgrad är sedan mer än ett decennium tillbaka högre än mäns. Det har blivit en jämnare könsfördelning på ledningsfunktioner (representantskap, styrelser och förbundsordföranden).

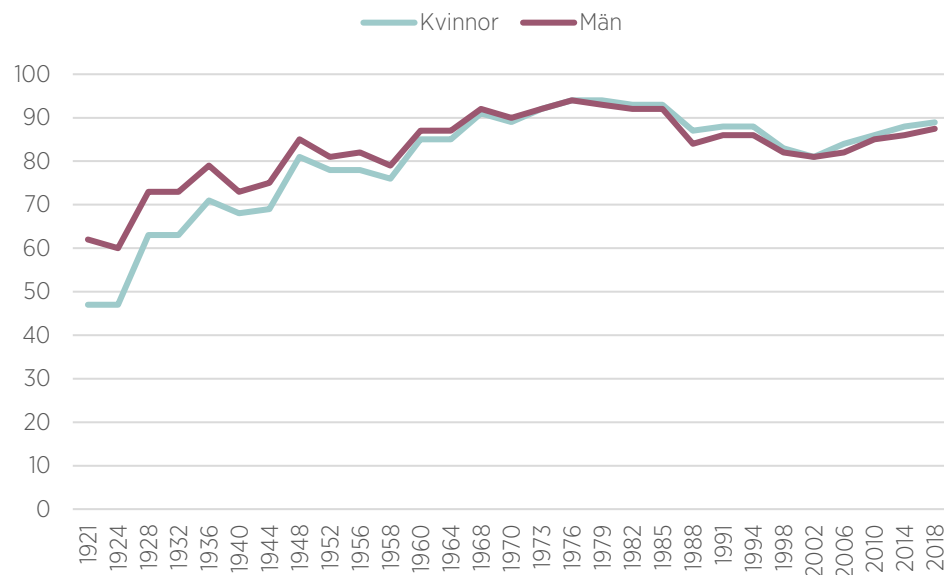
Män är i högre utsträckning engagerade i civilsamhällets organisationer, men andelen kvinnor har ökat på styrelseuppdrag och bland aktiva med ledaransvar. Det är framförallt inom idrottsrörelsen som en högre andel män är aktiva. Män dominerar också på styrelseuppdrag i idrottens organisationer. Det finns även ett mönster av horisontell könssegregering inom idrotten, där flickor och pojkar, kvinnor och män delvis är engagerade i olika idrotter.

### **VALDELTAGANDE**

I valet 1921, när rösträtt för kvinnor till riksdagen hade införts, röstade 47 procent av de röstberättigade kvinnorna och 62 procent av männen. Valdeltagandet låg kvar på samma nivå i valet 1924, och ökade i nästa val 1928 till 63 procent för kvinnor och 73 procent för män. År 1936 hade valdeltagandet bland både kvinnor och män stigit till över 70 procent, och män röstade fortfarande i högre utsträckning än kvinnor. Ett drygt årtionde senare, 1948, hade valdeltagandet stigit

med ytterligare tio procentenheter till 81 procent bland kvinnor och 85 procent bland män. År 1968 uppgick valdeltagandet till över 90 procent för både kvinnor och män och skillnaden mellan könen hade minskat till en procentenhet. År 1973 var valdeltagandet för första gången lika högt bland kvinnor och män med 92 procent och 1976 röstade en högre andel kvinnor än män.<sup>1</sup> Sedan dess har kvinnor röstat i något högre utsträckning än män, men skillnaderna är små.

**Figur 20 Valdeltagande i riksdagsval efter kön 1921–2018. Andelar i procent**



**Kommentar:** Statistiken är totalräknad fram till och med 1960 års val. Därefter baseras skattningarna på urvalsundersökningar fram till 2014 och har därmed en viss osäkerhet. I undersökningarna 1973–1985 ingår inte personer 75 år och äldre i urvalet. **Källa:** SCB.

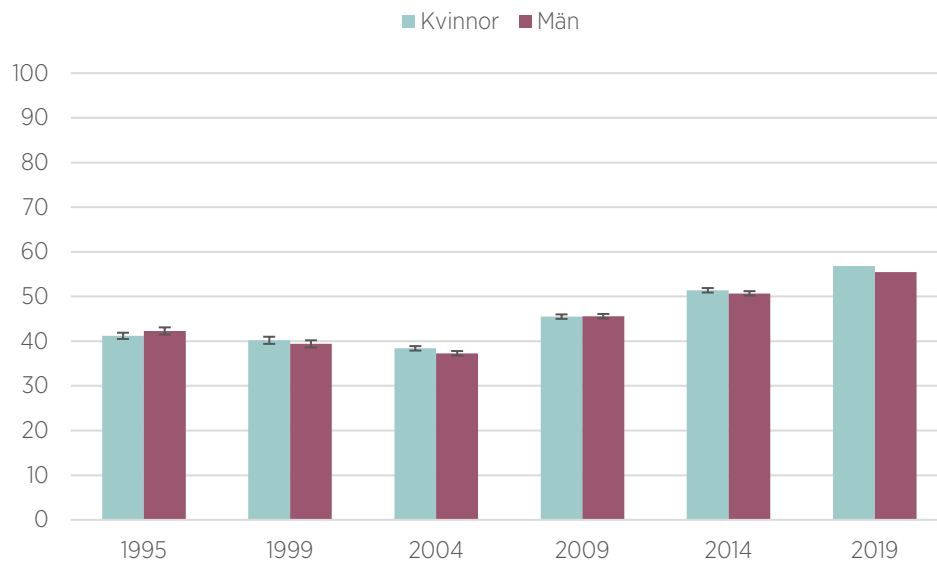
Valdeltagandet på regional och lokal nivå ligger generellt ett par procentenheter lägre än för val till riksdagen, för såväl kvinnor som män. Valdeltagandet över tid i val till landstingsfullmäktige, senare regionfullmäktige, respektive kommunfullmäktige följer i stort sett samma könsmonster som för riksdagsvalen. I val till regionfullmäktige var valdeltagandet bland kvinnor 2018 drygt 85 procent och bland män drygt 82 procent. Sedan 1991 har skillnaden i valdeltagandet mellan kvinnor och män legat på ungefär två procentenheter. I val till kommunfullmäktige har kvinnors valdeltagande sedan 1991 varit ungefär två procentenheter högre än mäns. I det senaste valet 2018 röstade 85,5 procent av de röstberättigade kvinnorna

<sup>1</sup> Skillnaden var inte statistiskt säkerställd 1973 och undersökningen genomfördes under den period då personer äldre än 75 år inte ingick i urvalet, valdeltagandet är lägre bland de som är över 75 år, och det är fler kvinnor än män i den gruppen.

och 82,7 procent av männen, vilket var en ökning från valet 2014 med ungefär en procentenhet för både kvinnor och män.

Valdeltagandet i Europaparlamentsval har i stort sett varit jämnt bland kvinnor och män sedan Sverige blev medlem i EU 1995. I valet 2019 var valdeltagandet bland kvinnor knappt 57 procent och män knappt 56 procent. Valdeltagandet i Sverige har ökat kontinuerligt i de tre senaste Europaparlamentsvalen 2009, 2014 och 2019 och ökningen har skett bland både kvinnor och män (SCB, 2020a).

**Figur 21 Valdeltagande i Europaparlamentsval efter kön 1995–2019.**  
**Andelar i procent med konfidensintervall**

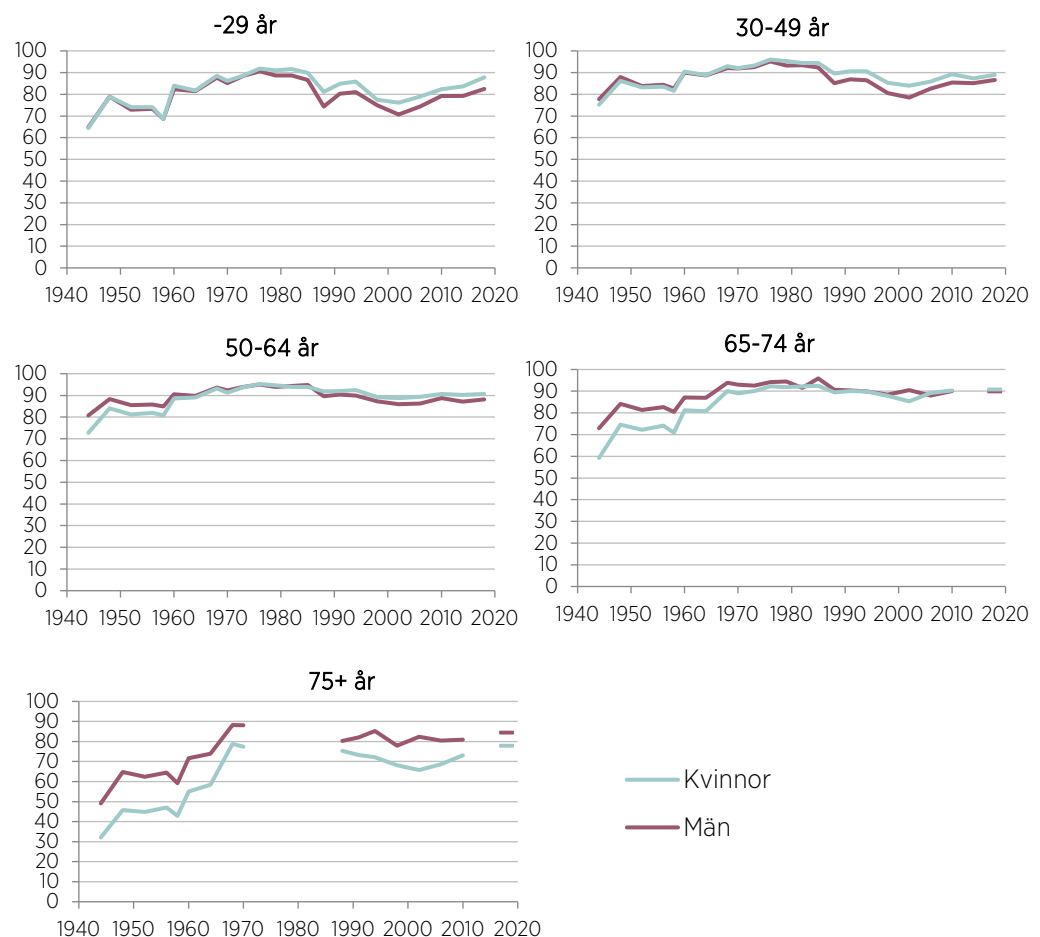


**Kommentar:** För åren 1995–2014 bygger materialet på en urvalsundersökning varför osäkerhetstal presenteras. **Källa:** SCB.

## Kvinnor i Sverige är aktiva i allmänna val

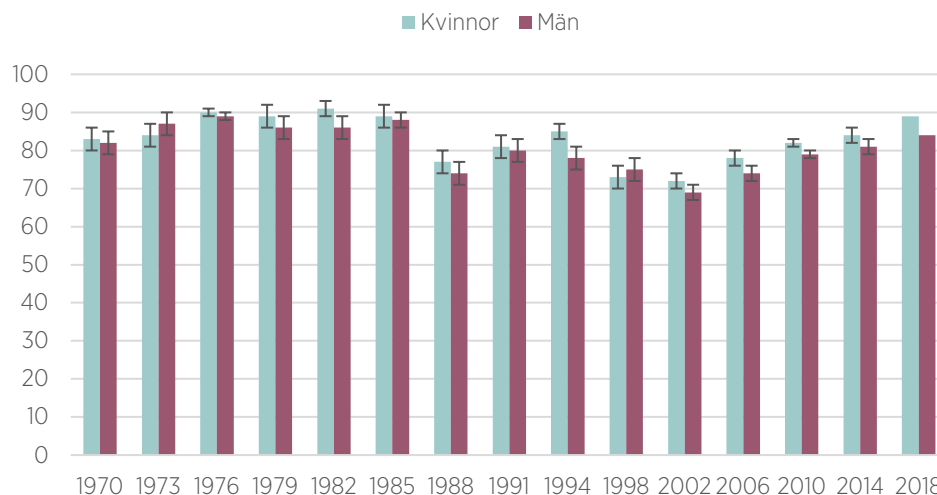
Kvinnor har ett högre valdeltagande än män i samtliga åldersgrupper utom bland väljare över 75 år. Högst valdeltagande sedan valet 2002 har kvinnor i åldersgruppen 50–64 år. Män i den äldsta åldersgruppen deltar i högre utsträckning i val än vad kvinnor i samma åldersgrupp gör och detta mönster kan ses över tid. I den yngsta åldersgruppen 18–29 år, är förhållandet det motsatta. Sedan slutet på 1970-talet röstar unga kvinnor i något högre utsträckning än vad unga män gör. Även om skillnaderna mellan könen inte är statistiskt säkerställda varje år finns ett mönster att förstagångsväljande kvinnor från 1979 röstar i högre utsträckning än förstagångsväljande män (Öhrvall, 2009).

**Figur 22 Valdeltagande i riksdagsval efter kön och ålder 1944–2018. Andelar i procent**



**Källa:** SCB.

**Figur 23 Valdeltagande i riksdagsval efter kön och förstagångsväljare 1970–2018. Andelar i procent med konfidensintervall**



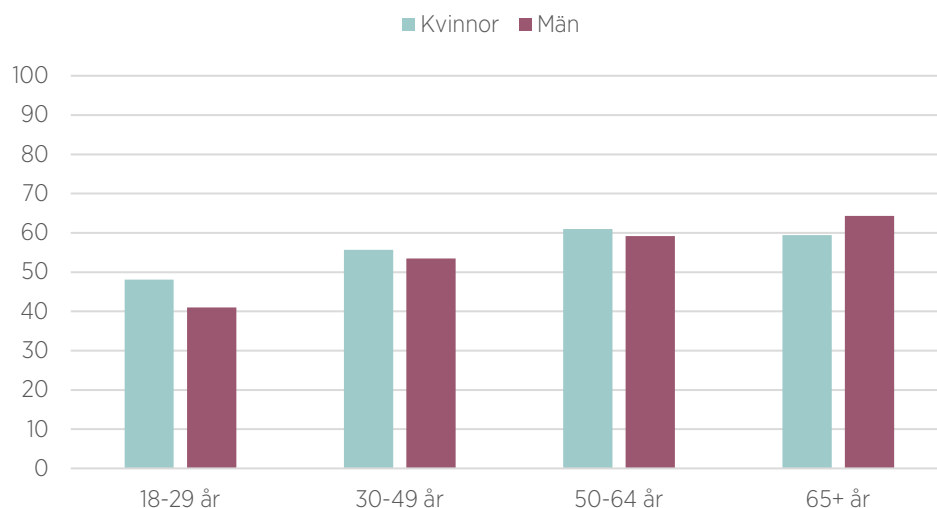
**Kommentar:** 1970–2014 är det urvalsundersökningar, 2018 totalundersökning. **Källa:** SCB.

Inför valet 1994 hade nätverket Stödstruporna bildats med parollen ”hela lönen, halva makten” (Stark, 1994). Nätverkets syfte var att motverka att andelen kvinnor i riksdagen minskade. Vid valet 1994 märktes ett ökat politiskt intresse i form av ökat valdeltagande för att sedan minska 1998, men det är inte självklart vad som låg bakom nedgången i valdeltagandet 1998 (Se exempelvis, Bennulf och Hedberg, 2000). Bland förstagångsväljare 1994 röstade 85 procent av kvinnorna och 78 procent bland männen. Vid det därpå följande valet, 1998, minskade andelen förstagångsröstare bland kvinnor med 12 procentenheter till 73 procent, medan motsvarande siffra för män var 75 procent. Efter ytterligare ett val med minskat valdeltagande bland förstagångsväljare har valdeltagandet ökat. I det senaste riksdagsvalet, 2018, röstade 89 procent av de förstagångsväljande kvinnorna och 84 procent av männen vilket är en ökning från valet 2014 med ungefär 5 procentenheter för kvinnor och 3 procentenheter för män.

Även i val till Europaparlamentet finns det skillnader i vissa åldersgrupper, vilket framgår i figur 24. Unga kvinnor röstar i högre utsträckning än unga män. I Europaparlamentsvalet 2019 var valdeltagande bland kvinnor i Sverige i åldern 18–29 år drygt 48 procent. Män i samma åldersspann hade ett valdeltagande på 41 procent. I åldersgruppen över 65 år var valdeltagandet bland män drygt 64 procent och bland kvinnor knappt 60 procent. Bland väljarna 80 år och äldre hade män ett valdeltagande på drygt 54 procent och kvinnor drygt 43 procent. Generellt ökar valdeltagandet i Europaparlamentsval med ålder i den svenska valmanskåren bland både kvinnor och män. I valet 2019 låg valdeltagandet i åldersgrupperna 18–34 år i spannet 40–50 procent, i åldersgrupperna 35–59 år i spannet 50–60 procent och för åldersgrupperna 60–79 år var valdeltagandet över

60 procent. I gruppen väljare över 80 år gick valdeltagandet ner till drygt 47 procent i genomsnitt (SCB, 2020a).

**Figur 24 Valdeltagande i Europaparlamentsval efter kön och ålder 2019. Andelar i procent**



**Källa:** SCB.

### Högre valdeltagande bland de med högre utbildning oavsett kön

Statistiken över valdeltagande visar på skillnader mellan olika väljargrupper. SCB:s valdeltagarundersökning visar att det är skillnader i valdeltagande i förhållande till utbildningsnivå. Kvinnor röstar i något högre grad än män inom samtliga utbildningsnivåer, men de stora skillnaderna syns framför allt mellan utbildningsnivåer oavsett kön.

**Tabell 1 Valdeltagande i riksdagsvalet 2018 efter kön och utbildningsnivå. Andelar i procent av röstberättigade**

Utbildningsnivå	Män	Kvinnor
Förgymnasial	79,3	80,5
Gymnasial	87,2	89,5
Eftergymnasial	94,1	95,6
Samtliga	87,8	90,7

**Källa:** SCB.

## Rösträtt och valdeltagande i världen

Sverige är ett av de länder i världen där kvinnor tidigast fick rösta. Enbart ett tjugotal länder hade infört rösträtt<sup>2</sup> för kvinnor innan 1921. Nya Zeeland införde 1893 rösträtt för kvinnor som första land i världen (Inter-Parliamentary Union and UN Women, 2020). FN:s kvinnokonvention (CEDAW), som antogs 1979, ålägger medlemsstaterna att bland annat säkerställa att kvinnor och män har samma rättigheter och möjligheter att rösta i allmänna val och att kandidera till valbara poster samt inneha politiska ämbeten och genomföra politiska beslut (OHCHR, 1979). I de flesta av FN:s medlemsstater hade kvinnor rösträtt när kvinnokonventionen antogs, men i ett dussintal länder har kvinnor fått rösträtt först efter 1979. Exempelvis fick kvinnor i Saudiarabien rösträtt så sent som 2015. Historiskt finns det stora skillnader mellan Europas länder vad gäller kvinnors och mäns förutsättningar för ett aktivt medborgarskap. Finland var först med att införa kvinnlig rösträtt 1906. I Portugal fick kvinnor rösträtt 1976 och i Lichtenstein först 1984 (Inter-Parliamentary Union and UN Women, 2020).

## Fler män än kvinnor deltar i nationella och lokala val i världen

Internationellt finns det mycket stora skillnader i valdeltagande. Det inrapporterade valdeltagandet uppgår till som högst drygt 99 procent i Somalia och till som lägst 17 procent i Haiti. I 26 länder i världen tillämpas valplikt (IDEA, 2020b). Det som framgår av de uppgifter som finns tillgängliga är att det skett en ökning av valdeltagandet i världen sedan kalla krigets slut. Trenden i Europa är dock negativ med ett minskat valdeltagande sedan 1990 (Solijonov, 2016).

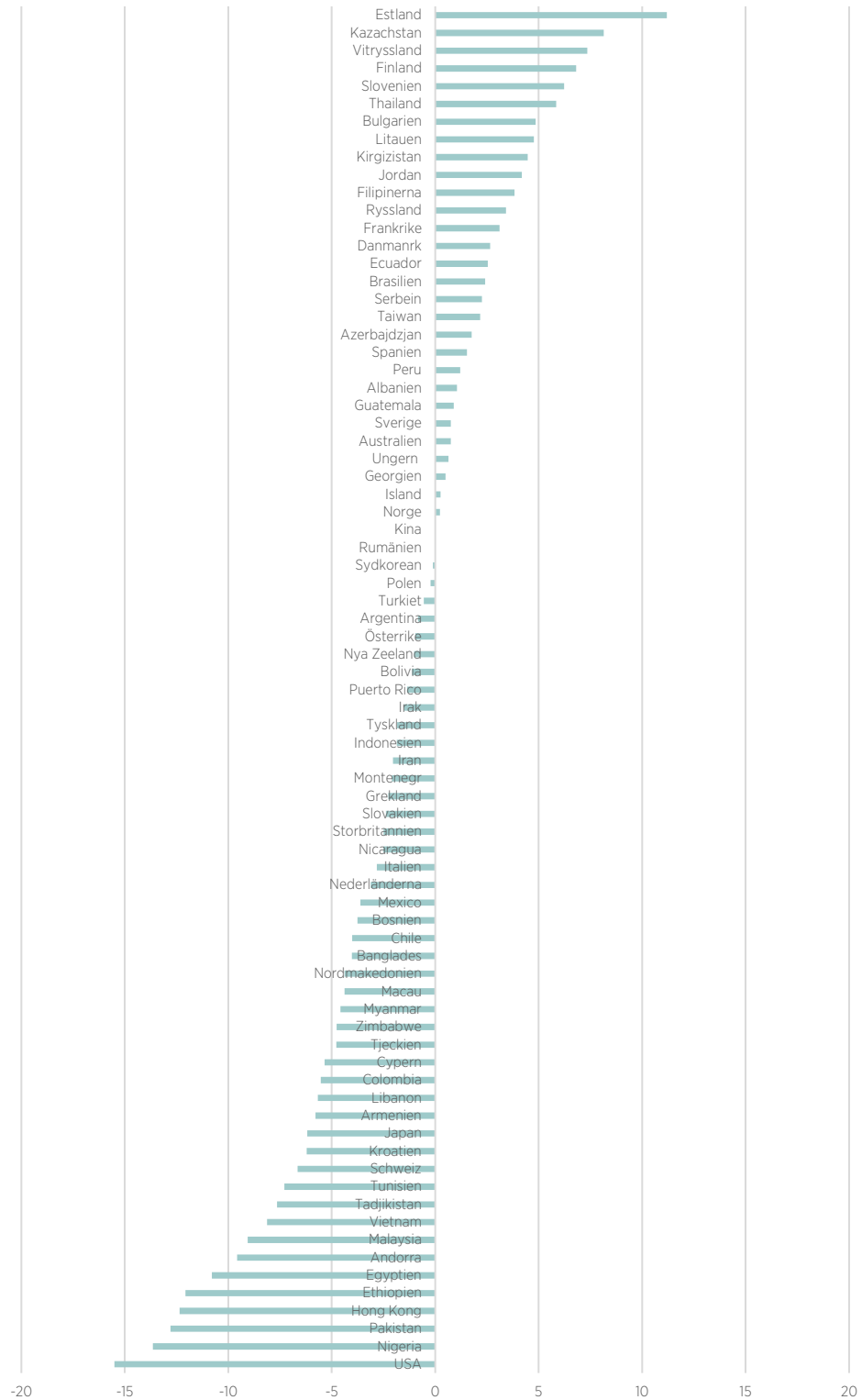
De siffror som finns att tillgå visar att män röstar och deltar i allmänna val i högre utsträckning än kvinnor. Detta är något som också studerats under flertalet årtionden (bland annat Tingsten, 1963). De senaste årtiondena har det överlag funnits en viss konsensus bland forskare om att skillnaderna mellan hur stor andel kvinnor och män som röstar i etablerade demokratiska stater har minskat. En viss skillnad mellan könen kvarstår dock (Kostelka, Blais och Gidengil, 2019).

I många länder klassas registrering av valdeltagande bland kvinnor och män som valhemligheter (Solijonov, 2016). Därför finns det inte tillgänglig, könsuppdelad statistik från valmyndigheter i mer än en handfull länder. För att få fram statistik gällande kvinnors och mäns valdeltagande har Jämställdhetsmyndigheten istället valt att använda World Values Survey (WVS) från 2020 som ett underlag.

---

<sup>2</sup> Full rösträtt eller med vissa begränsningar

**Figur 25 Skillnad i valdeltagande mellan kvinnor och män i nationella val efter land 2017, 2018, 2019 eller 2020. Skillnad i procentenheter**



**Kommentar:** Skillnad mellan kvinnor och män som uppger att de alltid röstar i nationella val, positiva värden indikerar ett högre valdeltagande bland kvinnor än bland män. **Källa:** World Values Survey.



Siffrorna från World Values Survey visar att i genomsnitt i världen är kvinnors valdeltagande lägre än mäns. Det är mindre troligt att kvinnor röstar i nationella val, än i lokala val (World Values Survey (WVS), 2020). I forskningen ges olika förklaringar till skillnaden mellan kvinnor och mäns röstdeltagande. En vanlig förklaring är att väljarnas intresse för politik och de frågor som står på den politiska dagordningen påverkar om de röstar (Kostelka, Blais och Gidengil, 2019).

### **I EU:s medlemsländer har män ett högre valdeltagande i Europaparlamentsval än kvinnor**

I val till Europaparlamentet har män högre valdeltagande än kvinnor. I Europaparlamentsvalet 2019 röstade drygt 52 procent av de röstberättigade männen i unionen och 49 procent av kvinnorna (Europaparlamentet, 2019b). Jämfört med valet till Europaparlamentet 2014 minskade skillnaden något. År 2014 var valdeltagandet 45 procent för män och 41 procent för kvinnor (Europaparlamentet, 2016). Valdeltagandet bland kvinnor och män ser olika ut i EU-länderna. Enligt siffror från Europaparlamentet hade Polen mest jämnt valdeltagande bland kvinnor och män i valet 2019 med 0,1 procentenhets skillnad. Även Malta och Finland hade en skillnad på under en procentenhet. Siffrorna visar att det i vissa länder, exempelvis Sverige, är kvinnor som i högre grad använde sin rösträtt 2019 och i andra länder var männen mer aktiva väljare. I genomsnitt i unionen var kvinnor mindre aktiva i att använda sin rösträtt till Europaparlamentet (Europaparlamentet, 2019b).

I den Eurobarometerundersökning som genomfördes i samband med Europaparlamentsvalet 2019 frågades personer som inte deltog i valet om varför de inte röstade. Kvinnor angav att den främsta anledningen är ett övergripande ointresse för politik, medan mäns främsta anledning till att inte rösta var att de inte litar på politiken (Europaparlamentet, 2019c). Dessa svar skulle kunna tolkas som att de går i linje med forskningen som pekar på att väljarnas intresse för politik och de frågor som står på den politiska dagordningen påverkar om de röstar (Kostelka, Blais och Gidengil, 2019).

Nedan redovisas valdeltagande i alla europeiska länder i valet till Europaparlamentet år 2019.

**Tabell 2 Valdeltagande i europaparlamentsvalet efter land och kön 2019.  
Andelar i procent**

Land	Kvinnor	Män	Skillnad
Belgien*	89,1	87,8	1,3
Luxemburg*	86,8	81,6	5,2
Malta	73,0	72,4	0,6
Danmark	69,1	62,9	6,2
Tyskland	59,4	63,5	-4,1
Spanien	59,9	62,3	-3,1
Österrike	58,7	61,0	-2,3
Grekland*	54,7	63,1	-8,4
Sverige	57,5	53,0	4,5
Italien	52,9	56,2	-3,3
Litauen	55,5	51,0	4,5
Rumänien	48,0	54,4	-6,4
EU28	49,0	53,3	-3,3
Frankrike	47,1	53,4	-6,4
Irland	46,8	52,7	-5,9
Polen	45,7	45,6	0,1
Cypern*	41,6	48,6	-7,0
Ungern	41,5	45,2	-3,7
Nederländerna	42,9	40,9	2,0
Estland	38,8	36,2	2,6
Storbritannien	34,3	39,9	-5,3
Lettland	37,4	28,7	8,7
Bulgarien*	34,5	30,7	3,6
Portugal	27,9	34,0	-6,1
Kroatien	25,6	34,5	-8,9
Slovenien	26,9	31,0	-4,1
Tjeckien	29,5	27,9	1,6
Slovakien	21,4	24,2	-2,8

**Kommentar:** \*Länder som har valplikt. **Källa:** Uträknat från Europaparlamentets Post-electoral survey genomförd i juni 2019.

## PARTISYMPATIER BLAND KVINNOR OCH MÄN – EN ÖKAD IDEOLOGISK SKILLNAD

Internationell forskning visar att män i högre grad än kvinnor röstar på nationalistiska och populistiska partier (Norris, 2005). Forskningen visar också att kvinnor i högre utsträckning än män står till vänster ideologisk och uppvisar starkare stöd för välfärdsstaten och omfördelningsfrågor (Solevid, 2019).

I det senaste svenska riksdagsvalet 2018 röstade män i större utsträckning på partierna till höger på höger-vänsterskalan och kvinnor på partierna till vänster och på Centerpartiet. Bland män var Sverigedemokraterna det största partiet med 24 procent och bland kvinnor var Socialdemokraterna det största partiet med 29 procent. Det är även bland dessa två partier som de största skillnaderna mellan kvinnor och män som väljare finns. Sverigedemokraterna fick 10 procentenheter högre stöd bland män än bland kvinnor och Socialdemokraterna fick 6 procentenheter högre stöd bland kvinnor än bland män.

Forskning visar att det finns ett allt starkare samband mellan kön och partival över tid (Ekengren Oscarsson, 2020). Sören Holmberg och Henrik Oscarsson skriver i en analys av svenskt väljarbeteende i valet år 2002 att historiskt har skillnaderna i kvinnor och mäns partival varit små, men att könsskillnader i partival är en framväxande skiljelinje. Fram till omkring 1980 stod kvinnor längre till höger och röstade i större utsträckning än män på borgerliga partier. Därefter har kvinnor i allt större utsträckning röstat på partier som står längre till vänster (Oscarsson och Holmberg, 2004). De kommer även fram till att ”Könsskillnader när det gäller partival är fortfarande betydande framförallt i den grupp där nya framväxande skiljelinjer först och främst bör göra sig gällande: bland ungdomar.” (Oscarsson och Holmberg, 2004, s. 156) Detta är ett mönster som framgår i figur 27.

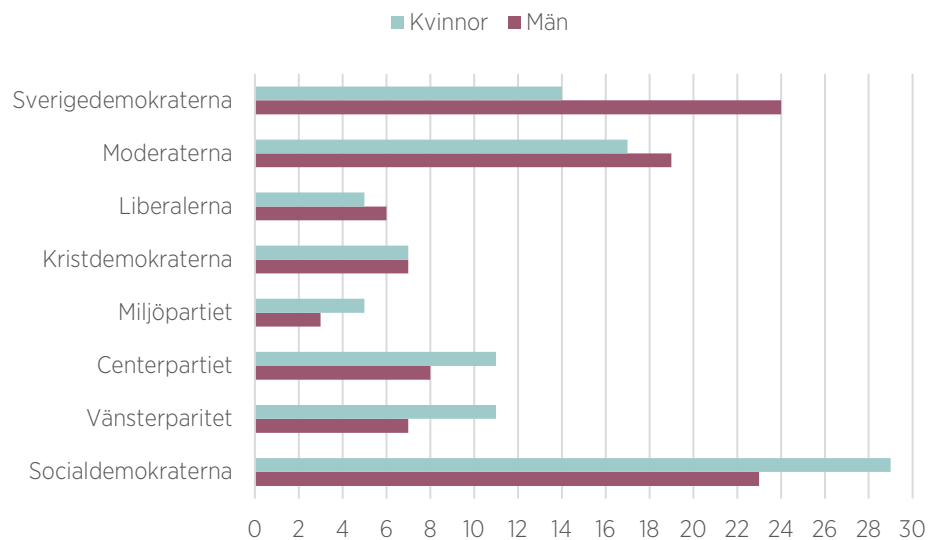
### FAKTA OM HOT, HAT OCH VÅLD: HATETS SEXISTISKA OCH RASISTISKA UTTRYCK

Näthat tar ofta sexistiska och rasistiska uttryck. Utredningen *Det demokratiska samtalet* (SOU 2020:56) indikerar att HBTQ-personer, rasifierade och personer med funktionsnedsättning är särskilt utsatta för näthat. Vissa frågor väcker mer hat och hot än andra, så som flyktningpolitik, integration, religion, klimat, jämställdhet och feminism (Nilsson Löfgren, 2019; Bladini, 2017).

Naurin och Öhberg undersöker om det går det att se några trender mot större eller mindre skillnader i politiska uppfattningar och politiskt intresse mellan kvinnor och män över tid. De slår fast att åsiktsskillnaderna i frågor om ideologi och olika sakfrågor är relativt stabila. Det finns en grundläggande skillnad i ideologisk vänster-högeruppfattning, där kvinnor har blivit mer vänsterorienterade och män mer högerorienterade. De skillnader som finns mellan kvinnor och män i åsikter som rör flyktningmottagande och sex timmars arbetsdag är stabila, medan de skillnader som finns i åsikter om jämställdhet och storleken på den offentliga sektorn har minskat. Det är därför svårt att uttala sig om någon enhetlig trend, men

författarna lyfter att ”...även i ett av världens mest jämställda länder är det fortfarande relevant att studera kön när vi ska förstå politiska attityder och politiskt beteende.” (Naurin och Öhberg, 2019, s. 406).

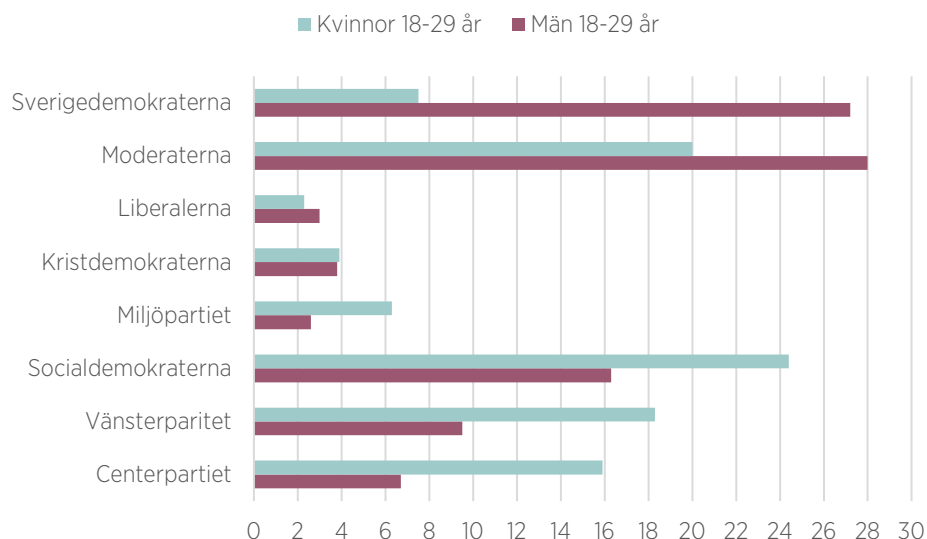
**Figur 26** Partiernas stöd efter kön i riksdagsvalet 2018. Andelar i procent



**Källa:** Valu, Sveriges Televisions vallokalsundersökning.

Skillnaderna mellan kvinnors och mäns partisympatier framträder tydligare i vissa åldersgrupper. I en opinionsundersökning genomförd av SVT/Novus under hösten 2020 framkommer att de största partierna bland män i åldern 18–29 år är Moderaterna och Sverigedemokraterna med drygt 28 respektive drygt 27 procent. Bland kvinnor i samma åldersgrupp uppger 20 procent att de skulle rösta på Moderaterna och närmare 8 procent att de skulle rösta på Sverigedemokraterna. Bland kvinnor i åldersgruppen 18–29 år är Socialdemokraterna största parti med drygt 24 procent, medan andelen unga män som skulle välja Socialdemokraterna är drygt 16 procent. Bland kvinnorna i åldern 18–29 år uppger drygt 18 procent att de skulle rösta på Vänsterpartiet och närmare 16 procent på Centerpartiet. Bland män i samma åldersgrupp är stödet för dessa partier knappt 10 procent respektive knappt 7 procent (SVT/Novus, 2020). SVT/Novus-undersökningen bekräftar den av ideologiska skillnaderna mellan unga kvinnor och unga män som forskningen pekat på.

**Figur 27 Partisympatier efter kön och ålder i oktober och november 2020.  
Andelar i procent**



**Källa:** SVT/Novus.

## POLITISKT ENGAGEMANG OCH INFLYTANDE

Demokratiutredningens (SOU 2016:5) översyn visar att samtliga partier arbetar för att värva nya medlemmar, särskilt från underrepresenterade grupper såsom kvinnor, unga och utrikesfödda. De flesta partimedlemmar har dock engagerat sig på eget initiativ eller genom uppmaning från personer i sin närhet. Dessutom har cirka 40 procent av de partiaktiva föräldrar som också varit partiaktiva. Utredningen menar att partierna har blivit allt mer av socialt sammanhållna grupper av eliter (SOU 2016:5, 2016).

På 1980-talet var en högre andel män än kvinnor partimedlemmar. Andelen män som var medlemmar i ett politiskt parti uppgick till 15–17 procent och andelen kvinnor till 10–13 procent (SCB, 2018). Som framgår av tabell 3 har skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller partimedlemskap minskat. Sedan 2014–2015 finns inga statistiskt säkerställda skillnader. Det finns en statistiskt säkerställd minskning i andelen partimedlemmar bland män i åldersgruppen över 65 år, vilket var den grupp som vid mättillfället 2008–2009 hade högst andel medlemmar.

**Tabell 3 Medlem politiskt parti efter kön och ålder 2008–2019. Andelar i procent med konfidensintervall**

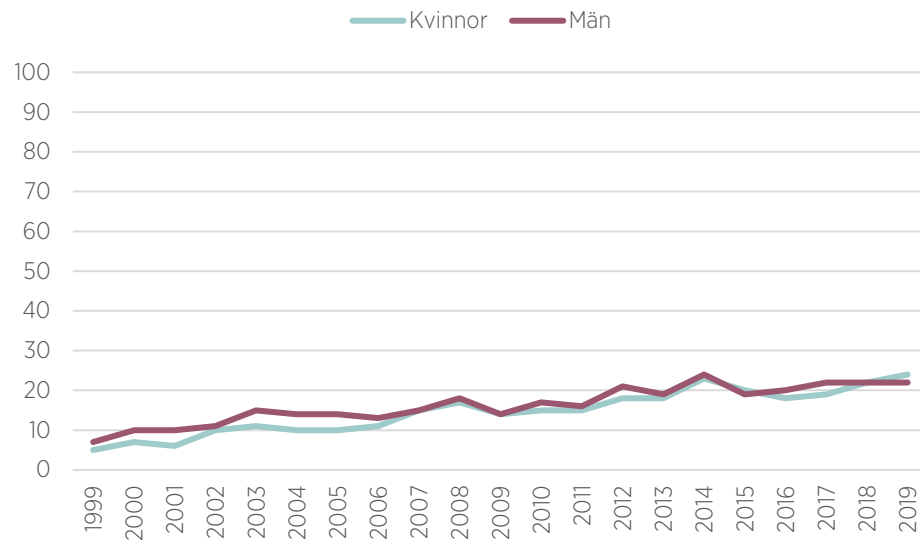
Ålder	Kön	2008–2009	2010–2011	2012–2013	2014–2015	2018–2019
Totalt 16+ år	Kvinnor	4,3 (±0,4)	4,2 (±0,5)	4,4 (±0,5)	5 (±0,6)	5,2 (±0,6)
	Män	6,1 (±0,6)	6,3 (±0,6)	5,6 (±0,6)	5,7 (±0,6)	5,6 (±0,6)
16–29 år	Kvinnor	2 (±0,7)	3,9 (±1,1)	3,3 (±1,0)	5,6 (±1,4)	4,9 (±1,4)
	Män	4,5 (±1,1)	4 (±1,2)	4,6 (±1,2)	4,3 (±1,2)	3,9 (±1,2)
30–49 år	Kvinnor	3,1 (±0,7)	3 (±0,9)	3,1 (±0,8)	3,9 (±0,9)	4,1 (±0,9)
	Män	4 (±0,9)	5 (±1,1)	3,6 (±0,9)	4,2 (±0,9)	4,4 (±1,0)
50–64 år	Kvinnor	5 (±1,0)	4,3 (±1,0)	5 (±1,1)	4,6 (±1,1)	4,9 (±1,2)
	Män	6,4 (±1,3)	6,6 (±1,4)	6 (±1,4)	6,2 (±1,4)	6 (±1,4)
65+ år	Kvinnor	7,1 (±1,0)	6 (±0,9)	6,5 (±0,9)	6 (±1,1)	7 (±1,2)
	Män	11 (±1,5)	10,6 (±1,3)	9 (±1,2)	8,7 (±1,4)	8,2 (±1,4)

**Källa:** ULF/SILC publicerat i SCB.

### Ökad andel kvinnor och män anser att de har möjligheter att påverka politiska beslut

SOM-undersökningarna visar en långsamt uppåtgående trend där såväl kvinnor som män över tid upplever ökade möjligheter att påverka politiska beslut i Sverige. År 1999 låg andelen kvinnor som ansåg sig ha mycket eller ganska goda möjligheter att påverka politiska beslut i Sverige på 5 procent och för män var siffran 7 procent. År 2019 hade andelen stigit till 24 procent bland kvinnorna och 22 procent bland männen.

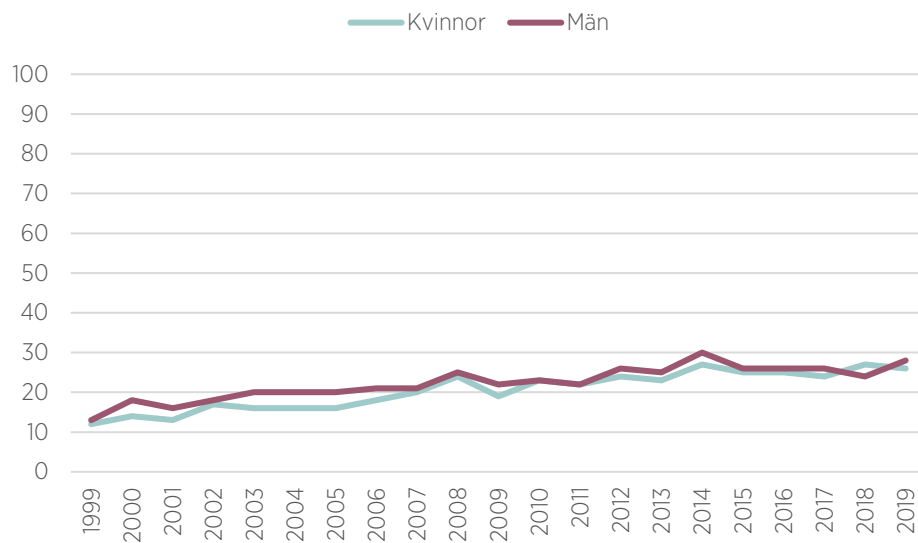
**Figur 28 Andel mycket eller ganska goda möjligheter att påverka politiska beslut i Sverige efter kön 1999–2019. Andelar i procent**



**Kommentar:** Frågan lyder: ”Vilka möjligheter anser du att du har att påverka politiska beslut i Sverige?”. Svartalternativen är ”mycket goda möjligheter” (1), ”ganska goda möjligheter” (2), ”varken goda eller dåliga möjligheter” (3), ”ganska dåliga möjligheter” (4), ”mycket dåliga möjligheter” (5) samt ”ingen uppfattning” (6). procentskattningarna redovisar andelen mycket eller ganska goda möjligheter. procentbasen utgörs av de som besvarat respektive delfråga. **Källa:** De västsvenska SOM-undersökningarna 1999–2019.

I undersökningarna ställs också frågan om möjligheterna att påverka politiska beslut på kommunal nivå. År 1999 angav 12 procent av kvinnorna och 13 procent av männen att de ansåg sig ha mycket eller ganska goda möjligheter att påverka politiska beslut i kommunen. År 2019 hade motsvarande andelar stigit till 26 procent bland kvinnor och 28 procent bland män.

**Figur 29 Andel mycket eller ganska goda möjligheter att påverka politiska beslut i kommunen efter kön 1999–2019 Andel i procent**



**Kommentar:** Frågan lyder: ”Vilka möjligheter anser du att du har att påverka politiska beslut i kommunen?”. Svarsalternativen är ”mycket goda möjligheter” (1), ”ganska goda möjligheter” (2), ”varken goda eller dåliga möjligheter” (3), ”ganska dåliga möjligheter” (4), ”mycket dåliga möjligheter” (5) samt ”ingen uppfattning” (6). procentskattningarna redovisar andelen mycket eller ganska goda möjligheter. procentbasen utgörs av de som besvarat respektive delfråga. **Källa:** De västsvenska SOM-undersökningarna 1999–2019.

### Män deltar i högre grad än kvinnor i politiska samtal

Tabell 5 beskriver i vilken mån kvinnor respektive män under åren 2008–2019 svarat att de för det mesta deltar i politiska diskussioner. Sammantaget kan konstateras att män i högre grad än kvinnor uppger att de ofta deltar i politiska diskussioner. Andelen män som svarat att de ofta deltar i politiska diskussioner var år 2018–2019 cirka 40 procent; bland kvinnorna var andelen cirka 34 procent. I undersökningen 2018–2019 framkommer att i samtliga åldersgrupper förutom den yngsta, 16–29 år, finns det statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män, där män i högre utsträckning uppger att de oftast deltar i politiska diskussioner. Detta är ett mönster som har funnits sedan åren 2008–2009.



**Tabell 4 Deltar för det mesta i politiska diskussioner efter kön och ålder 2008–2019. Andelar i procent med konfidensintervall**

Ålder	Kön	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015	2018-2019
16+ år	Kvinnor	39,2 (±1,1)	39,1 (±1,2)	39,1 (±1,2)	36,7 (±1,3)	33,7 (±1,3)
	Män	45,2 (±1,2)	46,1 (±1,4)	45,3 (±1,3)	41,6 (±1,4)	40,0 (±1,3)
16–29 år	Kvinnor	41,9 (±2,6)	40,7 (±3,0)	38,4 (±2,8)	38,2 (±3,2)	36,9 (±3,4)
	Män	42,9 (±2,6)	45,1 (±3,0)	43,2 (±2,9)	37,8 (±3,1)	35,9 (±3,2)
30–49 år	Kvinnor	42,4 (±2,1)	41,4 (±2,4)	41,8 (±2,4)	40,1 (±2,4)	33,5 (±2,2)
	Män	49,1 (±2,2)	51,8 (±2,6)	49,1 (±2,5)	45,2 (±2,5)	40,8 (±2,3)
50–64 år	Kvinnor	43,1 (±2,4)	43,7 (±2,7)	44,4 (±2,8)	38,7 (±2,7)	35,5 (±2,7)
	Män	47,9 (±2,5)	45,6 (±2,9)	48,3 (±3,0)	43,0 (±2,9)	43,3 (±2,8)
65+ år	Kvinnor	28,9 (±1,9)	30,5 (±1,8)	31,4 (±1,8)	29,5 (±2,1)	29,9 (±2,2)
	Män	38,2 (±2,4)	38,9 (±2,2)	38,8 (±2,1)	38,5 (±2,5)	39,6 (±2,6)

**Kommentar:** Har svarat att påstående 4 passar bäst in på dem själva och hur de brukar göra när samtal kommer in på politik: 1. Jag brukar inte bry mig om att lyssna när folk börjar prata om politik. 2. Jag brukar nog lyssna, men jag lägger mig aldrig i diskussionen. 3. Det händer ibland att jag säger vad jag själv tycker. 4. Jag brukar för det mesta vara med i diskussionen och säga min åsikt. **Källa:** SCB, ULF/SILC.

#### **FAKTA OM HOT, HAT OCH VÅLD: KVINNOR UPPLEVER ETT STÖRRE OBEHAG AV NÄTHAT ÄN MÄN**

Näthat påverkar och tystar ner. Kvinnor uppger att de upplever ett större obehag av kränkningar de utsätts för än vad män gör. Näthat kan också leda till psykisk stress och fruktan. En anledning till att kvinnor mår sämre än män kan vara att kränkningar mot kvinnor är mer riktade mot deras person och privatliv. På gruppnivå kan hatet leda till att vissa grupper tystnar och internaliserar negativa stereotyper. På en samhällsnivå kan en normalisering av näthat leda till ökad polarisering, grövre språkbruk och lägre acceptans mot oliktankande som lätt kan övergå i hatyttringar (Bladini 2017).

## **DET SAKNAS SYSTEMATISK KUNSKAP OM VEM SOM DELTAR I DELTAGARDEMOKRATIN**

Under de senaste två decennierna har deltagardemokratiska inslag utvecklats inom ramen för den representativa demokratin. De deltagardemokratiska inslagen kan vara medborgerlig förslagsrätt, öppna sammanträden i fullmäktigeberedningar, medborgardialog, samråd inför beslut på lokal nivå, medborgarpaneler och ungdomsråd. I Demokratiutredningens slutbetänkande *Låt fler forma framtiden!* (SOU 2016:5) från 2016 är den samlade bedömningen att de lokala och regionala

deltagardemokratiska inslagen av medborgardialog, som utvecklats under 2000-talets inledande decennium är ett verktyg för den representativa demokratin. I Demokratiutredningen betonas att ett brett och representativt deltagande är avgörande för att medborgardialoger ska kunna utgöra ett relevant inslag i demokratin även i framtiden.

Antalet genomförda medborgardialoger har ökat i omfattning sedan början av 2000-talet, bland annat till följd av ökat antal inom samhällsplaneringen (Abrahamsson, 2015; Adler, 2015). Enligt en enkätundersökning som den senaste demokratiutredningen genomförde 2015 uppgav 83 procent av kommunerna och landstingen (nu regioner) att de genomförde någon form av medborgardialog. Enligt demokratiutredningen var det svårt att få en bild över vilka grupper av kvinnor och män som deltog i medborgardialoger, eftersom varken kommuner eller landsting regelmässigt sammanställde uppgifter om deltagandet i olika grupper. Jämställdhetsmyndigheten har efterfrågat nyare uppgifter från SKR och Boverket, men fått till svar att det saknas samlade uppgifter och statistik över kvinnor och mäns deltagande i medborgardialog i kommuner och regioner. Det är alltså svårt att bedöma i vilken grad kvinnor och män fått samma förutsättningar och möjligheter att vara delaktiga och få inflytande i de deltagardemokratiska inslagen som vuxit fram under de senaste 20 åren. I demokratiutredningens enkät från 2015 framgår att kommunerna och landstingen uppfattar att det ofta var de som var direkt berörda, personer med starka särintressen eller de som motsatte sig olika förslag som deltog i medborgardialoger (SOU 2016:5, 2016).

## REPRESENTATION I CIVILSAMHÄLLET

Civilsamhället definieras ofta som en egen samhällssektor vid sidan av staten, marknaden och enskilda hushåll. Civilsamhället benämns ofta i termer av idéburna organisationer, föreningsliv eller ideella sektorn där människor organiserar sig tillsammans för att de har ett gemensamt mål, ideal eller intresse. I regeringens skrivelse *En politik för engagemang – långsiktighet och oberoende för civilsamhället* (Skr. 2017/18:246) betonas att civilsamhället ska vara självständigt, starkt och mångfacetterat samt en central del i en levande demokrati (Skr. 2017/18:246, 2018).

I skrivelsen *Makt, Mål och Myndighet* (Skr. 2016/17:10) identifieras civilsamhället som en betydande samhällssektor för kvinnor och mäns möjligheter till makt och inflytande, vid sidan av det formella demokratiska systemet. Jämställdhetspolitiken ska bidra till att uppnå lika möjligheter för kvinnor och män att delta i och påverka de processer som formar föreställningar, tankar och idéer inom civilsamhällets mångfald av organisationer och inriktningar (Skr. 2016/17:10, 2016).

## **Inflytande och makt i civilsamhället**

Andelen av den svenska befolkningen som är aktiv i civilsamhället har i stort sett legat stabil över tid. En högre andel män än kvinnor är ideellt engagerade, en skillnad som bestått över tid. År 1992 gjorde totalt 48 procent av befolkningen ideella insatser<sup>3</sup>. Bland kvinnor var andelen 44 procent och bland män 52 procent. Motsvarande siffror för 2019 var 51 procent för befolkningen som helhet och 47 bland kvinnor respektive 56 procent bland män (von Essen och Svedberg, 2020).

I Ersta Sköndal Bräcke högskolas befolkningsstudie från 2019 framgår att män engagerar sig ideellt i högre utsträckning än kvinnor och att skillnaden mellan kvinnor och män ökat något sedan den föregående studien som genomfördes 2014. Författarna lyfter att det som framgår av de befolkningsstudier som genomförts sedan 1992 är att när omfattningen av det ideella arbetet minskar är det främst andelen kvinnor som minskar, medan andelen män som arbetar ideellt är mer konstant (von Essen och Svedberg, 2020). Utbildning och tillgång till sociala nätverk lyfts i befolkningsstudien från 2014 som allt viktigare inkörsportar till ett engagemang inom civilsamhället (von Essen, Jegermalm och Svedberg, 2015). I befolkningsstudien från 2019 beskriver forskarna att det finns ett samband mellan föräldrars engagemang och ideellt arbete. Sambandet har kvarstått över tid och är, menar forskarna, viktigt för överföring av värderingar, vanor och nätverk mellan generationer. Deltagande i nätverk är också en viktig faktor för ideellt arbete, främst för kvinnor. Gruppen som är engagerad i ideellt arbete och informella insatser har i högre grad en högre avslutad utbildning och ett lönearbete än andra grupper (von Essen och Svedberg, 2020).

---

<sup>3</sup> Arbetat ideellt vid åtminstone ett tillfälle under de senaste tolv månaderna

## Andelen kvinnor har ökat på styrelseuppdrag och bland aktiva med ledaransvar

Enligt Ersta Sköndal Bräcke högskolas befolkningsstudie från 2019 är kvinnor och män till viss del engagerade i olika typer av insatser. Tidigare har män i högre utsträckning än kvinnor utfört insatser inom utbildning, ledarskap, styrelseuppdrag och administration, men inom dessa områden har skillnaderna minskat och är 2019 små. I 2019 års mätning utgör kvinnor 47 procent av de som har styrelseuppdrag (2014 var andelen 45 procent) och 52 procent av de ideellt aktiva med ledaransvar eller aktivitetsledare (2014 var andelen kvinnor 39 procent) (von Essen, Jegermalm och Svedberg, 2015; von Essen och Svedberg, 2020).

**Tabell 5 Könsfördelning i olika typer av ideella insatser efter kön 2019.**  
**Könsfördelning i procent**

Typ av insats	Andel kvinnor	Andel män	I procent av alla som arbetar ideellt
Utbildning	47	53	12
Styrelseuppdrag (förtroendevald)	47	52	35
Administration och praktiska insatser	54	46	49
Ledaransvar eller aktivitetsledare	52	48	27
Utåtriktad kommunikation eller information	59	41	12
Opinionsbildning, uppvaktning av politiker, kampanjer	56	44	3
Direkta hjälpinsatser	57	43	8
Penninginsamling	67	33	9
Annat	50	50	16
Vet ej	56	44	3

**Källa:** von Essen m.fl., 2020.

## Män dominerar på styrelseuppdrag inom idrottsrörelsen, kvinnors andel av aktiva med ledaransvar ökar

Inom idrottsrörelsen syns ett mönster av vertikal och horisontell könssegrering. Män dominerar bland förtroendevalda i styrelser. I Ersta Sköndals Bräcke högskolas undersökning från 2019 var andelen män i styrelser inom idrotten 68 procent. Män dominerar också i rollen som utbildare med 63 procent av de ideellt aktiva (37 procent kvinnor) och i insatser som rör opinionsbildning och uppvaktning av politiker (80 procent män). Vad gäller aktiva med ledaransvar och aktivitetsledare inom idrottsrörelsen är det en jämnare könsfördelning med 46 procent kvinnor och 52 procent män. Kvinnors andel har också ökat. År 2014 utgjorde män 71 procent av de med ledaransvar och aktivitetsledare. I det ideella arbetet med direkta hjälpinsatser, administration, samt penninginsamling har det varit fler kvinnor, men mäns andel har ökat under senare år till en mer jämn könsfördelning.

**Tabell 6 Ideellt arbete inom idrotten 2019 efter typ av insats och kön.  
Könsfördelning i procent**

Typ av insats	Kvinnor	Män
Utbildning	37	63
Styrelsearbete (förtroendevald)	31	68
Administration, praktiska insatser	49	51
Ledaransvar, aktivitetsledare	46	52
Utåtriktad kommunikation, information	47	53
Opinionsbildning, uppvaktning av politiker	20	80
Direkta hjälpinsatser	50	50
Penninginsamling	58	42
Annat	32	64

**Källa:** Uppgifter från Ersta Sköndals befolkningsundersökning 2019.

Enligt idrottsrörelsens jämställdhetsmål och 2017-års förbundsbeslut om könskvotering ska förhållandet mellan könen vara minst 40–60 procent i specialidrottsförbundens styrelser, exklusive ordförande, och lika möjligheter ska råda för kvinnor och män år 2025 (Riksidrottsförbundet, 2020).

Specialidrottsförbundens (SF) statistik över fördelningen män och kvinnor i förbundens styrelser visar att år 2018 var andelen män bland styrelseordförandena 74 procent och bland ledamöterna 58 procent.

**Tabell 7 Andel män bland ledamöter respektive andel män på ordförandeposition i Specialidrottsförbundens (SF)styrelser 2005–2018.  
Andelar i procent**

År	Ledamöter	Ordförande
2005	73	87
2006	70	85
2007	70	85
2008	69	88
2009	67	86
2010	65	81
2011	65	81
2012	67	78
2013	66	76
2014	66	79
2015	65	77
2016	63	76
2017	61	77
2018	58	74

**Källa:** Riksidrottsförbundet.

## Svenska kyrkan - jämn könsfördelning på vissa poster, men på andra dominerar män

I Svenska kyrkans kyrkostyrelse är fördelningen jämn mellan kvinnor och män. Styrelsen leds av ärkebiskopen. Bland biskopar har andelen kvinnor ökat över tid. Under de senaste fyra åren har det hållits fem biskopsval och bland de fjorton biskoparna har antalet kvinnor ökat från tre till fem. I de kyrkliga råd som tillsätts på nationell nivå är det fler män på ordförandeposterna (57 procent män) och fler kvinnor bland ledamöter (53 procent kvinnor) och ersättare (57 procent).

**Tabell 8 Kyrkostyrelsen efter kön 2019. Könsfördelning i procent**

Position	Kvinnor	Män
Ordförande (ärkebiskop)	100	0
Vice ordförande	50	50
Ledamöter	47	53
Ersättare	47	53

**Källa:** Kyrksam.

**Tabell 9 Råd tillsatta på den nationella nivån efter kön 2019. Könsfördelning i procent**

Position	Kvinnor	Män
Ordförande	43	57
Vice ordförande	57	43
Ledarmöter	53	47
Ersättare	57	43

**Kommentar:** Råd som ingår är; samiska rådet i Svenska kyrkan, kapitalförvaltningsrådet, internationella rådet, rådet för Svenska kyrkan i utlandet, musikrådet, redovisningsrådet och rådet för administrativ samverkan. **Källa:** Kyrksam.

I de organ som utses av Kyrkomötet är det en dominans av män på alla poster utom som ersättare. Mäns andel är större än 60 procent bland ordförande, vice ordförande och ledamöter.

**Tabell 10 Av Kyrkomötet utsedda organ efter kön 2019. Könsfördelning i procent**

Position	Kvinnor	Män
Ordförande	37	63
Vice ordförande	29	71
Ledamöter	38	62
Ersättare	49	51

**Kommentar:** Organ som ingår är; läronämnden, kyrkorättsnämnden, kyrkostyrelsen, överklagandenämnden, ansvarsnämnden för biskopar, valprovsnämnden, arvodesnämnden samt revisorerna. **Källa:** Kyrksam.

Presidiet i Svenska kyrkans kyrkomöte har sedan 2014 låtit ta fram statistik över vilka som yttrar sig i plenum under Kyrkomötet. Statistiken från 2015 visar att 64 procent av männen yttrade sig i plenum, jämfört med 47 procent av kvinnorna. På Kyrkomötet 2019 yttrade sig 50 procent av männen och 40 procent bland kvinnorna. De män som yttrade sig gjorde det även fler gånger än de kvinnor som yttrade sig. Trots kyrkomötets jämna könsfördelning stod män för 61 procent av alla anföranden, såväl år 2015 som 2019. Av svaren från en utvärdering av kyrkomötet 2018 framgick att männen hade en mer positiv uppfattning om debattklimatet på kyrkomötet än kvinnorna. I det långa perspektivet, menar Kyrkostyrelsen, har det dock skett stora förändringar avseende jämställdhet under kyrkomöten. Vid Kyrkomötet 1989 var andelen kvinnor 34 procent och kvinnorna stod för 16 procent av anförandena i plenum (Kyrkostyrelsen, 2020).



## Kvinnors position inom fackföreningsrörelsen stärks

Tabell 11 beskriver medlemskap i fackliga organisationer fördelat på kön och ålder under åren 2008–2019. Kvinnor har haft en högre anslutningsgrad än män under hela tidsperioden. Bland män som grupp finns en statistiskt säkerställd minskning i anslutningsgrad sedan 2008–2009, vilket det inte gör för kvinnor. Högst andel fackligt anslutna finns i åldersgruppen 50–64 år för både kvinnor och män. I denna åldersgrupp är skillnaderna mellan könen inte statistiskt säkerställd.

**Tabell 11 Medlemskap i fackliga organisationer efter kön och ålder 2008–2019. Andelar i procent med konfidensintervall**

Ålder	Kön	2008–2009	2010–2011	2012–2013	2014–2015	2016–2017	2018–2019
Totalt 16–74 år	Kvinnor	73,5 (±1,5)	72,6 (±1,6)	72,0 (±1,7)	74,7 (±1,6)	73,4 (±1,7)	71,7 (±1,7)
	Män	69,0 (±1,6)	68,5 (±1,8)	65,3 (±1,8)	68,4 (±1,8)	66,5 (±1,7)	63,5 (±1,8)
16–29 år	Kvinnor	45,6 (±4,1)	39,4 (±4,6)	46,2 (±4,4)	50,8 (±4,8)	53,0 (±5,1)	53,6 (±5,4)
	Män	49,8 (±4,1)	47,1 (±4,6)	44,0 (±4,2)	46,5 (±4,5)	43,8 (±4,6)	46,8 (±4,7)
30–49 år	Kvinnor	77,6 (±2,0)	77,0 (±2,3)	72,9 (±2,5)	76,6 (±2,3)	73,9 (±2,4)	73,4 (±2,4)
	Män	69,7 (±2,3)	71,2 (±2,6)	67,0 (±2,6)	70,6 (±2,5)	68,2 (±2,5)	62,8 (±2,6)
50–64 år	Kvinnor	81,8 (±2,2)	82,5 (±2,5)	85,6 (±2,4)	84,5 (±2,3)	83,8 (±2,3)	78,7 (±2,7)
	Män	79,3 (±2,4)	78,0 (±3,0)	76,6 (±3,1)	80,1 (±2,8)	80,0 (±2,6)	75,6 (±2,9)
65–74 år	Kvinnor	..	..	..	..	..	..
	Män	..	..	59,3 (±9,9)	..	52,4 (±10,0)	..

**Källa:** SCB, ULF/SILC

Tabell 12 visar andelen aktiva, det vill säga personer som deltar aktivt i verksamheten genom till exempel ett förtroendeuppdrag, fördelat på kön och ålder åren 2008–2019. Kvinnor har under åren 2018–2019 varit aktiva i högre utsträckning än män. Jämfört med 2008–2009 har andelen män som är aktiva minskat, medan kvinnor är aktiva i samma utsträckning. Sett till olika åldersgrupper 2018–2019 finns den enda statistiskt säkerställda skillnaden mellan kvinnor och män i åldersgruppen 50–64 år, där andelen män som är aktiva har minskat gentemot tidigare år.

**Tabell 12 Aktiva i fackliga organisationer fördelat på kön och ålder. Andelar i procent med konfidensintervall**

Ålder	Kön	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015	2018-2019
Totalt 16-74	Kvinnor	7,5 (±0,9)	7,2 (±0,9)	6,4 (±0,9)	6,7 (±0,9)	7,3 (±1,0)
	Män	8,2 (±0,9)	8,1 (±1,0)	7,3 (±1,0)	7,5 (±1,0)	5,1 (±0,8)
16-29 år	Kvinnor	4,5 (±1,9)	1,8 (±1,2)	2,0 (±1,1)	2,1 (±1,4)	4,6 (±2,3)
	Män	3,0 (±1,4)	3,6 (±1,7)	2,8 (±1,4)	2,8 (±1,5)	4,3 (±2,0)
30-49 år	Kvinnor	7,6 (±1,2)	8,0 (±1,4)	5,8 (±1,2)	6,7 (±1,3)	6,6 (±1,3)
	Män	8,1 (±1,3)	8,5 (±1,5)	7,2 (±1,4)	7,9 (±1,5)	4,9 (±1,1)
50-64 år	Kvinnor	9,0 (±1,6)	8,7 (±1,8)	9,8 (±1,8)	9,0 (±1,8)	9,7 (±1,9)
	Män	11,4 (±2,0)	10,4 (±2,0)	10,3 (±2,1)	10,1 (±2,1)	5,9 (±1,6)
65-74 år	Kvinnor	..	..	..	..	..
	Män	..	..	6,4 (±5,0)	..	..

**Källa:** SCB – ULF/SILC.

Kvinnors andel av förtroendevalda i fackliga organisationer har ökat över tid. År 2019 har exempelvis både TCO och SACO en jämn könsfördelning bland förbundsordförandena. Fördelningen mellan kvinnor och män på förtroendeuppdrag motsvarar i stort könsfördelningen bland medlemmarna, men i förhållande till andelen kvinnor (46 procent) och män (54 procent) bland LO-medlemmarna är män överrepresenterade bland styrelseledamöter (65 procent).

**Tabell 13 Förtroendevalda i fackliga organisationer efter kön 1973–2019.  
Könsfördelning i procent**

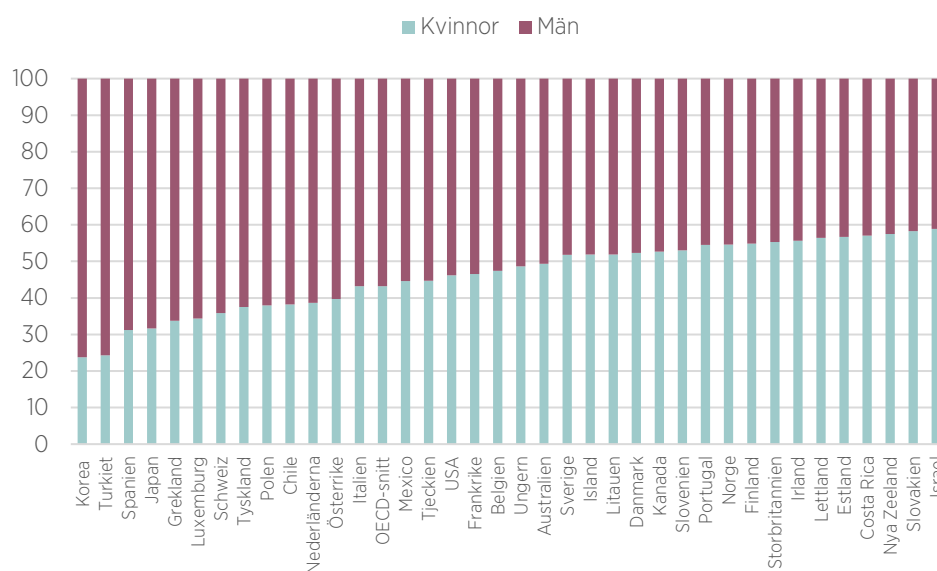
Organisation	Position	1973		1985		2001		2014		2019	
		K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
LO	Representantskap	5	95	14	86	42	58	45	55	47	53
	Styrelse	..	100	..	100	36	64	17	83	35	65
	Förbundsordförande	..	100	..	100	14	86	14	86	44	56
	Medlemmar	..	..	43	57	46	54	..	..	46	54
TCO	Representantskap	15	85	36	64	58	42	58	42	56	44
	Styrelse	20	80	20	80	53	47	53	47	53	47
	Förbundsordförande	9	91	11	89	60	40	57	43	50	50
	Medlemmar	..	..	57	43	62	38	..	..	59	41
SACO	Representantskap	9	91	29	71	46	54	43	57	52	48
	Styrelse	7	93	12	88	43	57	55	45	45	55
	Förbundsordförande	8	92	15	85	57	43	32	68	50	50
	Medlemmar	..	..	38	62	53	47	..	..	54	46

**Källa:** SCB.

## Större andel män än kvinnor är fackligt anslutna i världen

Genom bland annat Internationella arbetsorganisationen, ILO, som är en del av FN-systemet finns internationell statistik om fackföreningar. Det är ofta andelen anställda som är med i fackföreningar som anges i de internationella siffrorna. I ILO:s mätning ligger Sverige på en fjärdeplats av 104 undersökta länder vad gäller anslutningsgrad till fackföreningar. Högst andel fackföreningsanslutna har Island med 90 procent. Sverige har i denna undersökning en anslutningsgrad på 67 procent, relativt likt de övriga nordiska länderna (Danmark drygt 67 procent, Finland drygt 64 procent och Norge drygt 52 procent) (ILOSTAT, 2020).

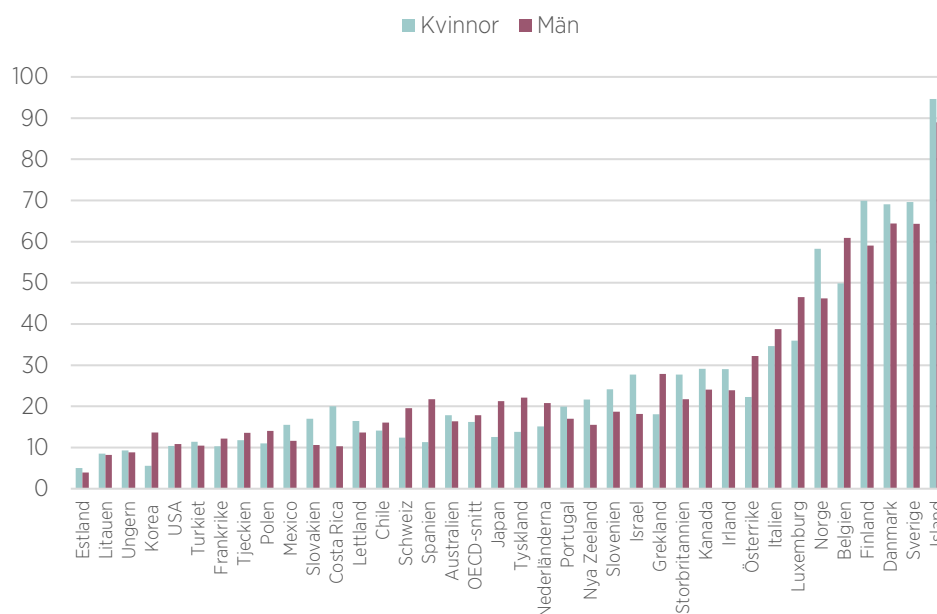
**Figur 30 Könsfördelning i fackligt medlemskap efter land 2015 eller senast tillgängliga år. Könsfördelning i procent**



**Källa:** OECD.

Från OECD finns det statistik gällande hur könsfördelningen ser ut vad gäller medlemskap i fackföreningar i OECD-länderna. Statistiken visar att det är fler män än kvinnor bland fackförbundens medlemmar i OECD-området. I genomsnitt är närmare 57 procent av medlemmarna män och drygt 43 procent kvinnor. Sverige är ett av de länder som har mest jämn fördelning med knappt 52 procent kvinnor och drygt 48 procent män bland medlemmarna (OECD, 2017).

**Figur 31 Medlemskap i fackförbund efter land och kön. Andelar i procent**



**Källa:** OECD

Bland de länder som har en hög andel fackförbundsanslutna, såsom de nordiska länderna, är kvinnor i majoritet av medlemmarna. Av de länder som har över 40 procents medlemsgrad bland de förvärvsarbetande är det bara Belgien och Luxemburg där män utgör majoriteten av de fackligt anslutna (OECD, 2017).

### Fackföreningar i Storbritannien - från fler män till fler kvinnor

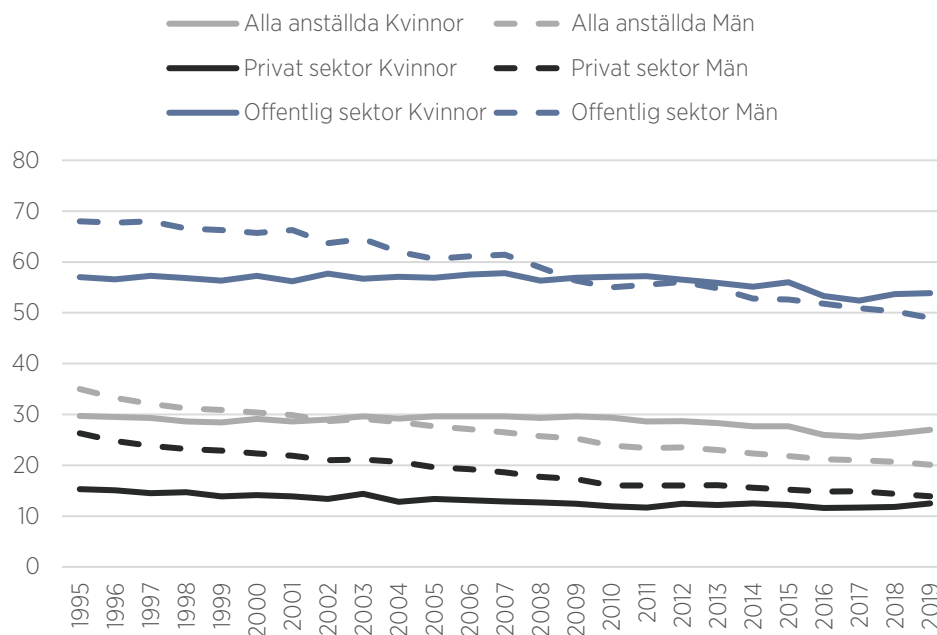
I Storbritannien har offentlig statistik kring fackföreningsmedlemskap samlats sedan 1892. Könsuppdelad statistik finns från 1995 och framåt genom den så kallade *Labour Force Survey* (LFS). Män har historiskt haft en högre anslutningsgrad än kvinnor, men kvinnors andel av de fackligt anslutna har ökat de senaste 20 åren. Idag har kvinnor en högre anslutningsgrad än män. Förändringen kan ses från 2002 och framåt (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2020a).

Vid den första mätningen 1892 fanns det närmare 2 miljoner fackligt anslutna arbetare i landet (The National Archives, 2020). Det högsta antalet medlemmar nåddes 1979 med drygt 13 miljoner anslutna. De senaste fyra decennierna har

medlemstalen sjunkit, både i faktiska tal och andel av det totala antalet anställda. År 2019 uppgick antalet fackförbundsmedlemmar i Storbritannien till drygt 6 miljoner och anslutningsgraden var knappt 24 procent bland de anställda. År 1995 var drygt 7 miljoner fackligt anslutna och anslutningsgraden var drygt 32 procent. Samtidigt har antalet anställda totalt sett ökat från närmare 6 miljoner år 1995 till närmare 28 miljoner 2019 (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2020a).

Vid den första LFS-undersökningen 1995 hade män en högre anslutningsgrad än kvinnor (35 procent för män och närmare 30 procent för kvinnor), men sedan 2002 är det en högre andel bland kvinnor än män som är medlemmar i ett fackförbund. År 2002 låg anslutningsgraden på cirka 29 procent för både kvinnor och män. Anslutningsgraden har fortsatt att minska i hela befolkningen sedan 2002, framförallt bland män. År 2019 var 27 procent av de anställda kvinnorna fackanslutna och 20 procent av männen, vilket är den lägsta uppmätta siffran hittills (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2020b).

**Figur 32 Medlemskap i fackföreningar efter kön och sektor i Storbritannien 1995–2019. Andelar i procent**



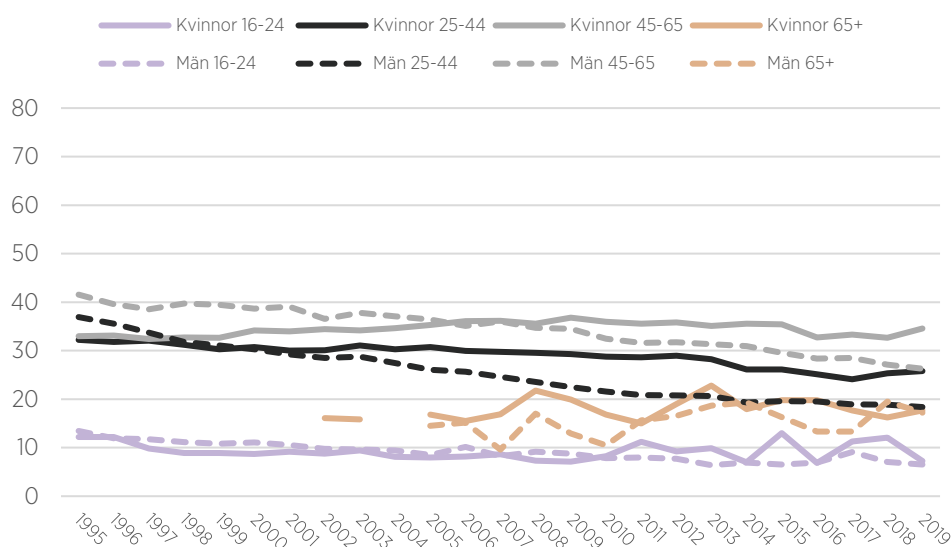
**Källa:** Department for Business, Energy & Industrial Strategy

Det finns skillnader mellan privat och offentlig sektor. Den allmänna anslutningsgraden till facket är högre, både bland kvinnor och män, inom offentlig sektor. Även i faktiska tal är det fler anslutna inom offentlig sektor än i privat sektor. År 2019 var närmare 4 miljoner anställda i offentlig sektor medlemmar i facket, medan de anslutna inom privat sektor var närmare 3 miljoner. Skillnaden var mindre 1995 då närmare 4 miljoner var anslutna inom offentlig sektor och 34

miljoner i privat sektor. Det är alltså främst inom den privata sektorn som antalet medlemmar har minskat. 751 000 män i privat sektor beräknas ha lämnat facket, medan antalet kvinnor ökat med 30 000 (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2020a). Andelen fackligt anslutna män i privat sektor är dock fortfarande högre än andelen kvinnor. År 2019 var närmare 14 procent av männen i privat sektor fackligt anslutna och drygt 12 procent av kvinnorna. I offentlig sektor är andelen kvinnor som är medlemmar i facket (54 procent) högre än andelen män (49 procent) (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2020b).

I en rapport från the Department for Business, Energy & Industrial Strategy kring fackföreningsmedlemskap i Storbritannien åren 1995–2019 lyfts ett antal orsaker som delvis kan förklara varför kvinnor sedan 2002 har en högre anslutningsgrad än män. Att kvinnors andel av det totala antalet anställda har ökat anges för en förklaringsfaktor, men även de förändringar som ägt rum på arbetsmarknaden. Det har skett en påtaglig minskning av antalet anställda i tillverkningsindustrin, en bransch där män utgör strax under tre fjärdedelar av de anställda. Samtidigt har antalet anställda inom utbildning, omsorgsverksamhet och socialt arbete ökat kraftigt, vilket är sektorer där kvinnor utgör runt tre fjärdedelar av de anställda (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2020a).

**Figur 33 Medlemskap i fackföreningar efter kön och ålder i Storbritannien 1995–2019. Andelar i procent**



**Kommentar:** Grupper är manuellt uträknade efter större åldersgrupper **Källa:** Trade union membership statistics.

Vad gäller ålder har det skett förändringar mellan 1995 och 2019. Överlag har den fackliga anslutningsgraden minskat i alla åldersgrupper, utom bland kvinnor 45–65 år och bland både män och kvinnor äldre än 65 år. Gruppen kvinnor 45–65 är idag den som

har högst andel fackligt anslutna. I åldersgruppen äldre än 65 år har det skett en ökning av andelen medlemmar, både bland kvinnor och män (som dock mättes fullständigt först 2005). År 2019 var det fler kvinnor än män i alla åldersgrupper. Förändringen skedde först i åldersgruppen 25–44 år, där kvinnors anslutningsgrad gick om mäns 2000, och 2019 är det en skillnad på drygt 7 procentenheter inom åldersgruppen. Vad gäller den yngsta åldersgruppen 16–24 år har det skett en minskning i anslutningsgrad bland både kvinnor och män, men skillnaden i andel fackligt anslutna är liten mellan könen (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2020a).

### Kvinnor och män delvis engagerade i olika frågor

Det finns ett mönster över tid av horisontell könssegregering i civilsamhället (Se exempelvis (Vogel *et al.*, 2003; SOU 2007:66, 2007). Män har i högre grad än kvinnor varit ideellt engagerade i idrottsrörelsen. Motorföreningar, politiska partier, friluftsföreningar och bostadsföreningar har över tid haft en större andel män än kvinnor som medlemmar. Andelen kvinnor har varit högre än andelen män i föräldraföreningar, humanitära organisationer, kulturföreningar, fackföreningar och kyrkor och andra kristna samfund (SOU 2007:66, 2007). En högre andel kvinnor än män är medlemmar i kultur-, musik-, dans- eller teaterföreningar, 12 procent jämfört med 9 procent.

**Tabell 14 Medlemmar och aktiva medlemmar i kultur-, musik-, dans- eller teaterförening efter kön och ålder. Andelar i procent med konfidensintervall**

Ålder	Kön	Medlem, andel i procent			Aktiv, andel i procent		
		2012–2013	2014–2015	2018–2019	2012–2013	2014–2015	2018–2019
Totalt 16+ år	Kvinnor	11,7 (±0,8)	11,5 (±0,8)	12,3 (±0,9)	5,1 (±0,5)	4,9 (±0,5)	5,2 (±0,6)
	Män	9,6 (±0,7)	9,5 (±0,8)	8,8 (±0,7)	4,5 (±0,5)	4,7 (±0,6)	4,2 (±0,5)
16–29 år	Kvinnor	8,4 (±1,6)	8,1 (±1,8)	9,9 (±2,1)	4,3 (±1,2)	3,6 (±1,2)	3,9 (±1,3)
	Män	6,3 (±1,4)	5,8 (±1,4)	6,8 (±1,8)	3,5 (±1,1)	3,4 (±1,1)	3,2 (±1,1)
30–49 år	Kvinnor	8,5 (±1,3)	8,6 (±1,3)	8,3 (±1,3)	3,8 (±0,9)	3,3 (±0,8)	3,7 (±0,9)
	Män	7,4 (±1,3)	7,1 (±1,3)	5,4 (±1,0)	3,5 (±0,9)	3,5 (±0,9)	2,9 (±0,8)
50–64 år	Kvinnor	15,9 (±2,1)	14,0 (±1,8)	12,4 (±1,8)	6,5 (±1,3)	6,6 (±1,3)	5,2 (±1,2)
	Män	12,1 (±1,8)	11,5 (±1,8)	9,3 (±1,6)	5,3 (±1,2)	5,7 (±1,3)	4,4 (±1,1)
65+ år	Kvinnor	14,7 (±1,3)	15,6 (±1,6)	18,6 (±1,8)	6,2 (±0,9)	6,3 (±1,0)	8,0 (±1,3)
	Män	13,6 (±1,4)	14,7 (±1,8)	15,0 (±1,7)	5,9 (±0,9)	6,8 (±1,3)	6,9 (±1,2)

**Källa:** SCB, ULF/SILC.



Andelen män som är medlemmar i idrotts- eller friluftsföreningar är högre än bland kvinnor, närmare 35 procent bland män jämfört med 25 procent bland kvinnor (2018–2019). I den äldsta åldersgruppen, över 65 år, är andelen män som är medlemmar nästan dubbelt så hög som andelen kvinnor, drygt 30 procent jämfört med knappt 17 procent. Även bland de som är aktiva medlemmar finns det vissa skillnader mellan könen. Åren 2018–2019 var andelen män som var aktiva medlemmar högre än andelen kvinnor, drygt 14 procent jämfört med drygt 9 procent.

**Tabell 15 Medlemmar och aktiva medlemmar i idrotts- eller friluftsförening efter kön. Andelar i procent med konfidensintervall**

Ålder	Kön	Medlem			Aktiv medlem		
		2012–2013	2014–2015	2018–2019	2012–2013	2014–2015	2018–2019
Totalt 16+ år	Kvinnor	23,3 (±1,0)	25,6 (±1,1)	25,0 (±1,1)	8,9 (±0,7)	9,1 (±0,7)	9,1 (±0,8)
	Män	34,5 (±1,2)	34,2 (±1,3)	34,5 (±1,3)	15,6 (±0,9)	14,7 (±0,9)	14,2 (±0,9)
16–29 år	Kvinnor	26,4 (±2,5)	27,0 (±2,8)	27,8 (±3,1)	12,8 (±1,9)	11,1 (±2,0)	13,4 (±2,4)
	Män	38,2 (±2,8)	35,2 (±3,0)	33,9 (±3,1)	18,1 (±2,2)	14,5 (±2,2)	13,0 (±2,3)
30–49 år	Kvinnor	28,1 (±2,1)	34,0 (±2,2)	28,9 (±2,1)	11,6 (±1,5)	13,8 (±1,6)	11,8 (±1,5)
	Män	38,7 (±2,4)	37,5 (±2,3)	36,9 (±2,2)	19,1 (±1,9)	17,6 (±1,8)	17,8 (±1,7)
50–64 år	Kvinnor	25,5 (±2,3)	24,0 (±2,3)	27,3 (±2,4)	7,2 (±1,3)	7,7 (±1,4)	7,4 (±1,4)
	Män	31,4 (±2,6)	34,6 (±2,7)	35,8 (±2,6)	12,5 (±1,9)	15,7 (±2,1)	14,7 (±1,9)
65+ år	Kvinnor	13,1 (±1,2)	15,8 (±1,6)	16,7 (±1,7)	3,7 (±0,7)	3,3 (±0,8)	4,2 (±1,0)
	Män	27,5 (±1,8)	28,1 (±2,2)	30,2 (±2,3)	10,9 (±1,3)	9,8 (±1,4)	10,0 (±1,5)

**Källa:** SCB, ULF/SILC.

## Flickor och pojkar, kvinnor och män delvis aktiva i olika idrotter

Den svenska idrottsrörelsen är delvis horisontellt könssegregerad. Flickor och kvinnor dominerar bland utövare av idrotterna cheerleading, ridsport, konståkning, gymnastik, draghund och danssport. Män dominerar i idrotterna flygsport, cricket, biljard, amerikansk fotboll, ishockey, motorcykel och snöskoter, frisbeesport, skyttesport, bordtennis och dart. Några av de mest mansdominerade respektive kvinnodominerade idrotterna har relativt få aktiva utövare.

**Tabell 16** Högst andel män respektive kvinnor i idrotter 2019. Andel i procent

Idrott	Högst andel män		Högst andel kvinnor		
	Andel män	Andel kvinnor	Idrott	Andel kvinnor	Andel män
Flygsport	89	11	Cheerleading	98	2
Cricket	89	11	Ridsport	92	8
Biljard	89	11	Konståkning	82	18
Amerikansk fotboll	86	14	Gymnastik	73	27
Ishockey	85	15	Draghund	66	34
Motorcykel/snöskoter	84	16	Danssport	63	37
Frisbeesport	83	17	Friidrott	59	41
Skyttesport	82	18	Volleyboll	53	47
Bordtennis	81	19	Gång & Vandring	52	48
Dart	81	19	Simidrott	51	49

**Källa:** Riksidrottsförbundet, Idrotten i siffror

De idrotter som har högst antal aktiva utövare är mindre könssegrerade. Tabell 17 visar att flera av de idrotter som har flest aktiva utövare är de samma för kvinnor och män. Det gäller fotboll, golf, friidrott, simidrott, gymnastik, och innebandy.

**Tabell 17 Högst antal män respektive högst antal kvinnor per idrottsgren 2019. Antal**

Idrott	Högst antal män		Idrott	Högst antal kvinnor	
	Antal kvinnor	Antal män		Antal kvinnor	Antal män
Fotboll	326 814	727 426	Fotboll	326 814	727 426
Golf	129 237	332 325	Friidrott	307 296	213 545
Innebandy	92 690	216 278	Gymnastik	274 498	101 526
Friidrott	307 296	213 545	Ridsport	149 427	12 994
Ishockey	32 335	183 234	Golf	129 237	332 325
Motorcykel / snöskoter	26 464	138 936	Simidrott	115 800	111 259
Simidrott	115 800	111 259	Innebandy	92 690	216 278
Gymnastik	274 498	101 526	Handboll	70 720	70 720
Korpen	44 920	99 984	Skidor	60 231	83 177
Skyttesport	19 138	87 184	Basketboll	55 305	64 923

**Källa:** Riksidrottsförbundet, Idrotten i siffror.

Forskare pekar på en försämring av förutsättningar och möjligheter för flickor och kvinnor att utöva idrott och att delta i idrottsrörelsen under de senaste 10 åren. Flickor och kvinnor har också fått sämre möjligheter än pojkar och män att få inflytande i idrottens ledning och styrning. Kommunala bidrag (LOK-bidrag) tillfaller i större utsträckning pojkdominerade idrottsklubbar och lag (Svender och Nordensky, 2017; Norberg, Dartsch och Faskunger, 2018). En försämrad kommunal ekonomi kan ha bidragit ytterligare till försämrade möjligheter för flick- och damidrott (Norberg, Dartsch och Faskunger, 2018).

## SAMMANFATTNING

Valdeltagandet i Sverige är något högre bland kvinnor än bland män, men skillnaderna är små. Det finns en tydlig skillnad bland de yngsta väljarna under 29 år, där kvinnor röstar i högre grad än män. I åldersgruppen över 75 år är valdeltagandet högre bland män och har varit så de senaste 80 åren. Internationellt är valdeltagande högre bland män än kvinnor.

Det finns skillnader i partisympatier utifrån kön och ålder. Det finns en könsskillnad utifrån ideologisk vänster-högeruppfattning där kvinnor generellt, och

unga kvinnor specifikt, är mer vänsterorienterade samtidigt som män generellt, och unga män specifikt, är mer högerorienterade.

Intresset för politik har ökat under de senaste decennierna, något mer bland kvinnor än bland män. Män som grupp uppger fortfarande i högre utsträckning de ofta deltar i politiska samtal än kvinnor som grupp. Detta mönster finns även internationellt. Samtidigt har könsfördelningen i de svenska partiernas medlemskårer har blivit mer jämställd.

Deltagardemokratiska inslag har ökat de senaste 20 åren, men det saknas samlade uppgifter och statistik över kvinnor och mäns deltagande i medborgardialoger.

Män är mer aktiva i civilsamhällets organisationer, framför allt inom idrottsföreningar. Kvinnors andel av styrelseledamöter och bland de som är aktiva som ledare har ökat. Det finns ett mönster av horisontell könssegregering i civila samhället, där kvinnor och män delvis är engagerade inom olika områden. Inom Svenska kyrkan har könsfördelningen blivit mer jämn, men män dominerar fortfarande på vissa poster.

Inom fackföreningsrörelsen har könsfördelningen på förtroendeuppdrag (representantskap, styrelse och förbundsordförande) blivit mer jämn. Kvinnor har dessutom en högre anslutningsgrad än män.

## 5. REPRESENTATION I POLITIK OCH FÖRVALTNING

Politik och offentlig förvaltning utgör flera sätt och två sidor av samma mynt. De politiska institutionerna kräver en offentlig förvaltning som förbereder beslutsunderlag och implementerar politiska beslut. De politiska institutionerna styr i sin tur den offentliga förvaltningen. Den ökade mål- och resultatstyrningen i Sverige påverkar såväl de politiska institutionernas arbete och styrning av förvaltningen som förvaltningens roll och funktion i relation till politiken. Både politikerrollen och tjänstepersonsrollen förändras. Politik och offentlig förvaltning fungerar utifrån olika logiker, bland annat när det gäller formella kriterier för hur personer tillsätts och avsätts från sina positioner. Politiker tillsätts och avsätts i allmänna val baserat på ideologi eller vision och ska representera sina väljare. De röstberättigade kan utkräva ansvar genom att rösta bort politiskt tillsatta makthavare som nomineras av partierna och väljs i allmänna val. Partierna spelar här en särskild roll som grindvakter för vilka kandidater som ska nomineras. Tjänstepersoner i offentlig sektor ska tillsättas på meriter, sakkunskaper och kompetens och följa politiska målsättningar och beslut för verksamheten.

### POLITIK

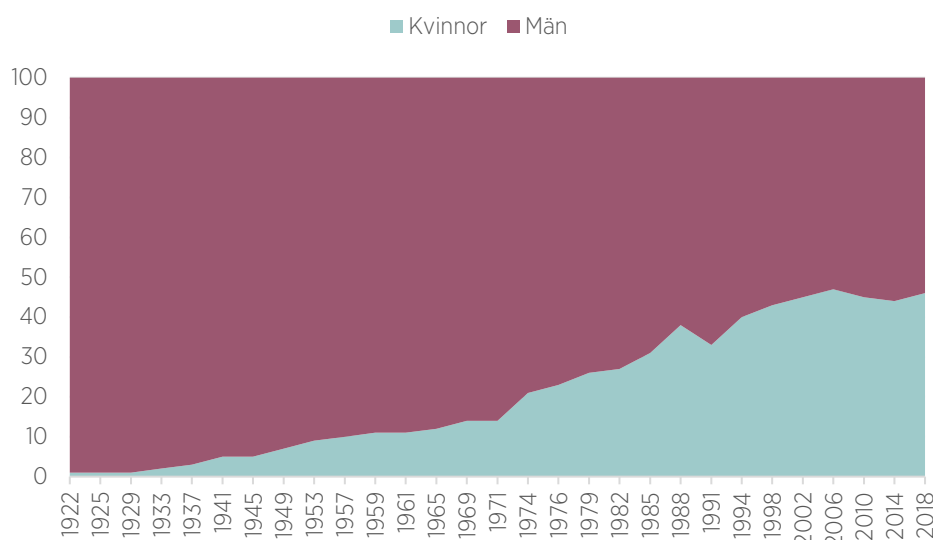
I regeringens skrivelse från 2016 där utvecklingen de senaste tio åren redovisas beskrivs att tillgången till makt och inflytande sammantaget blivit mer jämn, även om det finns tecken på både stagnation och en negativ utveckling i vissa avseenden (Skr. 2016/17:10, 2016). I detta avsnitt följs utvecklingen inom politiken över tid, med ett särskilt fokus på utvecklingen sedan valet 2014.

### Riksdag och regering

År 1919 röstade Sveriges riksdag igenom det första grundlagsbeslutet för myndiga kvinnors rösträtt och rätt att kandidera och väljas till riksdagen, efter en lång politisk kamp från kvinnorättsrörelsen. Det andra grundlagsändringsbeslutet fattas 1921, efter det mellanliggande och sista riksdagsvalet till andra kammaren där enbart män fick delta, 1920. Det första valet till riksdagen där kvinnor var valbara och hade rösträtt ägde rum 1921. Året därpå trädde de första fem kvinnorna in i riksdagen som riksdagsledamöter. Fyra kvinnor (1,7 procent) valdes in i andra kammaren och en kvinna i den indirekt valda första kammaren (0,7 procent).

Vid valet 1973 ägde ett språng rum, då riksdagen genom beslut 1971 gick från ett tvåkammerssystem till ett enkammersystem och då kvinnors krav ökade på ett mer demokratiskt samhälle med en högre andel kvinnor i beslutande församlingar (SOU 2015:86, 2015). Andelen kvinnor ökade då från 14 till 21 procent.

**Figur 34 Riksdagens sammansättning efter val 1922–2018. Könsfördelning i procent**



**Kommentar:** Fram till och med 1969 avses riksdagens båda kammare. År 1971 infördes enkammarriksdagen. **Källa:** Sveriges riksdag, publicerad på SCB.

Som framgår av figur 34 ökade kvinnors representation successivt fram till valet 1991 när en nedgång i kvinnorepresentation sker för första gången sedan kvinnor blev valbara till riksdagen.

### Kvinnors representation har minskat vid tre riksdagsval

Kvinnors representation i riksdagen har sjunkit vid tre tillfällen: efter valet 1991 samt efter valen 2010 och 2014. Detta brukar sammankopplas med Ny demokratis intåg i riksdagen 1991 och senare Sverigedemokraternas framgångar i valen 2010 och 2014, då dessa partier har haft en särskilt låg andel kvinnor på sina listor.

Ökningen av andelen kvinnor över tid i riksdagen kan förklaras av de krav som kvinnorrörelsen och kvinnoförbunden ställt. Nedgången i kvinnorepresentation efter valet 1991 blev starten för hotet om bildandet av ett kvinnoparti som det feministiska nätverket ”stödstrumporna” låg bakom. Som en reaktion på detta krav införde Socialdemokraterna vad som kommit att kallas ”varannan damernas”, med varvade partilistor – varannan kvinna och varannan man – inför valet 1994. Detta

kom att bli vägledande för de flesta riksdagspartier. Det gjorde avtryck. I valet 1994 fick Sverige över 40 procent kvinnor i det nationella parlamentet, vilket då var den högsta noteringen i världen. Den genomsnittliga andelen kvinnor i nationella parlament låg vid denna tidpunkt på 13 procent (SOU 2015:86, 2015).

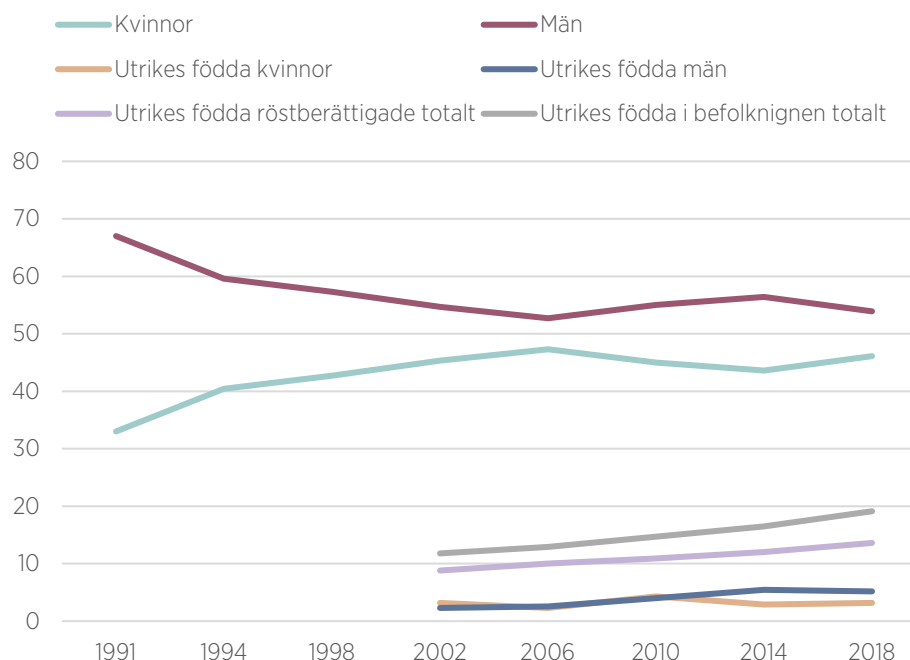
Sedan valet 1994 har andelen kvinnor bland riksdagsledamöterna ökat från 40 procent 1994, till 43 procent 1998, 45 procent 2002 och 47 procent 2006. Vid valen 2010 och 2014 sjönk andelen kvinnor till 45 procent respektive 44 procent.

### **Ökad andel kvinnor som riksdagsledamöter efter valet 2018**

Efter valet 2018 ökade återigen andelen kvinnor bland riksdagsledamöterna till 46,1 procent. Det innebär att i Sveriges högsta beslutande församling valdes 161 kvinnor och 188 män in vid senaste riksdagsvalet. Samtidigt når kvinnorepresentationen inte upp till 2006-års toppnotering på 47 procent.

Mellan valen 2010 och 2014 sjönk antalet utlandsfödda kvinnor i riksdagen från 15 till 10. Vid valet 2018 ökade antalet utlandsfödda kvinnor med en person, till 11 personer. Utlandsfödda kvinnor utgör drygt 3 procent av riksdagens 349 ledamöter. För utlandsfödda män skedde en minskning av antalet personer med en person mellan samma val, från 19 personer 2014 till 18 personer valet 2018. Som andel av riksdagens 349 ledamöter utgör utlandsfödda män således drygt 5 procent. I figur 35 visas utvecklingen över tid när det gäller grupperna kvinnor och mäns representation i riksdagen, utlandsfödda kvinnor och mäns representation i riksdagen, andelen utrikes födda i befolkningen totalt samt utlandsfödda som är röstberättigade, och därmed också valbara. Efter valet 2018 är närmare 92 procent av riksdagsledamöterna inrikes födda. Det innebär att drygt 8 procent av ledamöterna är utrikes födda.

**Figur 35 Representation i riksdagen efter kön och inrikes-/ utrikes född 1991–2018. Könsfördelning och andelar i procent.**



**Källa:** SCB samt egna beräkningar.

I *Jämställdhetspolitiska utredningen* (SOU 2005:66) konstaterades att avhopp är procentuellt lika bland kvinnor och män på riksdagsnivån (SOU 2005:66, 2005). Under mandatperioden 2014–2018 visar siffrorna att 36 personer hoppade av sina uppdrag vilket motsvarar totalt ungefär 10 procent av ledamöterna. 22 män och 14 kvinnor hoppade av. Sett till andel av riksdagens ledamöter direkt efter valet innebär detta att drygt 11 procent av männen hoppade av sitt uppdrag medan motsvarande siffra för kvinnor var drygt 9 procent.

#### **FAKTA OM HOT, HAT OCH VÅLD: FÖRTROENDEVALDAS UTSATTHET ÖKAR**

Bland förtroendevalda i kommun- och landstingsfullmäktige samt riksdag uppgav 30 procent att de blivit utsatta för hot och trakasserier under valåret 2018. Utsattheten var större än tidigare år som undersökningen genomförts, inkluderat valåret 2014. En något större andel kvinnor än män uppgav att de utsatts (32 respektive 30 procent). Av de svarande uppgav 84 procent av de som utsatts att det hänt mer än en gång. En majoritet av hoten och trakasserierna förmedlades genom sociala medier (BRÅ, 2019).



## Kvinnor som nominerade och valda varierar stort mellan partierna

Partiernas roll som grindvakter brukar användas som en förklaringsmodell till att kvinnor har svårare än män att ta sig fram i politiken (Dahlerup och Freidenvall, 2019). Med detta menas att partierna beslutar om vilka företrädare som ska kandidera till olika folkvalda organ, till exempel till riksdagen, och i vilken ordning de ska presenteras på listorna. Det innebär att medborgarna röstar efter att partierna gjort sin gallring och rangordning av kandidaterna (SOU 2015:86, 2015). Kvinnor utgör efter valet 2018 46 procent av de valda. I samma val utgjorde kvinnor 44 procent av de nominerade till riksdagen totalt sett.

**Tabell 18 Nominerade och valda kvinnor i riksdagsval efter kön och parti 1973–2018. Andelar i procent**

	1973		1976		1979		1982		1985		1988		1991		1994		1998		2002		2006		2010		2014		2018	
	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V	N	V
Moderaterna	26	16	31	13	35	22	32	24	32	22	34	28	34	28	35	28	37	30	34	40	37	43	41	48	42	52	39	54
Centerpartiet	26	24	32	27	38	31	36	32	36	32	39	38	42	32	44	37	42	56	42	50	44	38	43	30	44	41	43	39
Liberalerna	30	15	34	21	41	24	39	14	44	39	46	43	46	36	44	35	43	35	41	48	43	50	44	42	44	26	45	40
Kristdemokraterna	21	0	25	0	29	0	30	0	34	0	38	0	39	27	41	33	39	40	41	30	45	38	44	37	43	38	45	27
Miljöpartiet					44	0	47	0	49	45	45	0	48	44	47	50	44	59	46	53	46	56	51	48	51	75		
Socialdemokraterna	24	22	31	22	38	27	36	30	39	34	43	38	42	41	50	48	49	50	49	47	50	50	49	48	50	47	50	48
Vänsterpartiet	27	21	35	24	40	25	40	20	46	16	44	42	47	31	49	45	50	42	50	47	50	64	51	58	53	57	54	68
Sverigedemokraterna																		20	0	20	0	25	15	30	22	30	29	
Totalt	26	21	31	22	37	26	36	27	39	31	41	38	41	33	43	40	42	43	41	45	42	47	44	45	45	44	44	46

**Kommentar:** I Ny demokrati nominerades och valdes 17 respektive 12 procent kvinnor 1991–1994.

**Källa:** SCB.

Här råder dock vissa skillnader mellan partier. Inom både internationell och nationell forskning har det observerats att partier längre till höger haft lägre grad av kvinnorepresentation än partier till vänster (Bergqvist, Adman och Jungar, 2008).

Tabellen visar också att vid de tidpunkter då kvinnorepresentationen sjönk, 2010 och 2014, bestod Sverigedemokraternas riksdagsgrupp av 15 procent kvinnor och 85 procent män respektive 22 procent kvinnor och 78 procent män. I valet 2018 utgjorde kvinnor 29 procent av riksdagsgruppen och män 71 procent. Det går även att se en minskning av andelen kvinnor bland riksdagsledamöterna inom andra partier vid valet 2014 jämfört med andra val. Särskilt anmärkningsvärd är här Liberalernas (dåvarande Folkpartiets) nedgång (SOU 2015:86, 2015).

Av tabell 18 framgår vidare att det finns stora skillnader mellan riksdagspartierna som helhet avseende andelen nominerade och valda. Vid senaste valet 2018 sticker särskilt Moderaterna, Kristdemokraterna och Sverigedemokraterna ut när det gäller andelen nominerade och valda kvinnor och män. Sedan valet 2002 har de moderata

väljarna till riksdagen konsekvent valt kvinnor i större utsträckning än partiet. Vid senaste valet nominerade Moderaterna 39 procent kvinnor men 54 procent valdes in av väljarna. Inom Kristdemokraterna råder ett omvänt mönster sedan valet 2002 då partiet nominerat kvinnor i högre utsträckning än väljarna. Vid senaste valet nominerades 45 procent kvinnor medan väljarna röstade in 27 procent kvinnor. Liknande mönster med låg kvinnorepresentation bland både nominerade och valda finns inom Sverigedemokraterna. Sverigedemokraterna är också det enda riksdagspartiet utan någon form av regelverk för att främja kvinnors representation (Dahlerup och Freidenvall, 2019). Moderaterna har en rekommendation om jämn könsfördelning sedan 1993 och Kristdemokraterna en rekommendation om minst 40 procent av vardera kön på partilistorna sedan 1987.

Miljöpartiet och Vänsterpartiet utmärker sig med en stor andel kvinnor bland de valda. Inom Miljöpartiet nominerades vid senaste valet 51 procent kvinnor och väljarna valde en riksdagsgrupp där kvinnor utgjorde 75 procent av partiets representation. Inom Vänsterpartiet nominerades 54 procent kvinnor medan 68 procent kvinnor valdes. Socialdemokraterna har haft en relativt jämn fördelning av nominerade och valda sedan valet 1994 där det som mest skiljer tre procentenheter mellan andel nominerade och valda kvinnor och män. Dessa tre partier är också de partier som arbetar med kvotering för jämställda partilistor. Socialdemokraterna sedan kongressbeslut om ”varannan damernas” 1993, Vänsterpartiet genom en regel om minst 50 procent kvinnor på partilistorna sedan 1993 och Miljöpartiet genom regel om jämn könsfördelning, plus eller minus en kandidat sedan 1997 (Dahlerup och Freidenvall, 2019).

Centerpartiet har haft en relativt låg andel kvinnor bland de nominerade. Efter valet 2018 har Centerpartiet mindre än 40 procent kvinnor i riksdagsgruppen, trots en intern rekommendation om jämn könsfördelning sedan 1996. Liberalerna har sedan valet 2014 ökat andelen valda kvinnor från 26 till 40 procent. Liberalerna har en rekommendation om varvade partilistor sedan 1984 (Dahlerup och Freidenvall, 2019).

Siffrorna visar att utvecklingen inte är linjär och att det råder stora skillnader mellan de politiska partierna på riksdagsnivå, skillnader som kan få stort genomslag på andelen kvinnor och män i riksdagen när de 349 ledamöterna ska väljas.

### **En jämn fördelning bland utskottsledamöter men mer än hälften av utskotten är mansdominerade**

Utskotten beskrivs ofta som riksdagsarbetets motor. Många, men inte alla, riksdagsledamöter har plats i något av riksdagens utskott. En sådan position är viktig för att få inblick och inflytande i riksdagens arbete genom beredning av ärenden från regering (propositioner och skrivelser), förslag från riksdagsledamöter (motioner) och EU-relaterade frågor. Utskotten kan också själva initiera frågor inom sina områden. Andelen kvinnor i utskotten är i stort sett i paritet med andelen

kvinnor bland riksdagsledamöterna. När andelen kvinnor gick ner bland riksdagens ledamöter i valet 2010 och 2014 fick också utskotten en mer ojämn könsfördelning och sjönk 2004–2013 från 47 till 42 procent. Även andelen kvinnor bland utskottsordföranden minskade under motsvarande period.

**Tabell 19 Ledamöter i riksdagens utskott 1973–2020. Könsfördelning i procent**

År	Kvinnor	Män
1973	15	85
1985	28	72
1998	43	57
2004	47	53
2010	48	52
2013	42	58
2014	45	55
2015	44	56
2016	46	54
2017	46	54
2018	45	55
2020	45	55

**Källa:** Sveriges riksdag, publicerad i SCB Jämställdhet.

Samtidigt som kvinnor utgjorde 46 procent av riksdagsledamöterna efter valet 2018 utgjorde de samma år 45 procent av utskottsledamöterna och det råder i stort sett paritet mellan andel kvinnor bland riksdagens ledamöter och som utskottsledamöter.

När det gäller horisontell könssegregering inom olika utskott kan man dock ökat mätt i antal utskott som inte ligger inom intervallet minst 40 och högst 60 procent kvinnor och män. Efter valet 2014 var det tio utskott som låg inom intervallet 40–60 kvinnor och män. I skrivande stund, år 2020, är det enbart sex av utskotten som karaktäriseras av denna könsfördelning. Nio utskott är således mans- eller kvinnodominerade. Enbart två av dessa nio utskott, socialutskottet och socialförsäkringsutskottet, är kvinnodominerat med 71 respektive 65 procent kvinnor. Således är sju utskott mansdominerade. Civilutskottet, finansutskottet, försvarsutskottet, justitieutskottet, skatteutskottet, trafikutskottet och utrikesutskottet betraktas som tunga utskott där män är i dominans då de utgör mellan 65 och 71 procent av andelen utskottsledamöter.

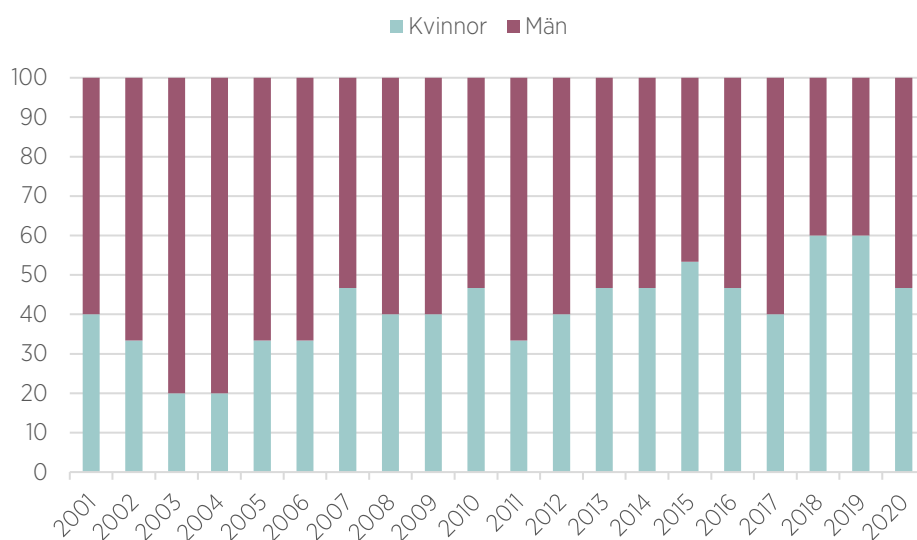
**Tabell 20 Ledamöter i riksdagen efter utskott 1973–2020. Könsfördelning i procent**

Utskott	1973		1985		1998		2004		2010		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2020	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Arbetsmarknads	20	80	27	73	35	65	47	53	65	35	47	53	47	53	53	47	50	50	47	53	53	47	53	47
Bostads/Civil*	13	87	20	80	35	65	59	41	53	47	59	41	47	53	47	53	47	53	35	65	29	71	29	71
Finans	7	93	20	80	29	71	41	59	47	53	24	76	35	65	29	71	44	56	41	59	35	65	35	65
Förvars	7	93	20	80	35	65	35	65	35	65	24	76	24	76	29	71	31	69	31	69	41	59	35	65
Justitie	33	67	27	73	65	35	41	59	47	53	41	59	41	59	41	59	38	63	33	67	35	65	35	65
Konstitutions	7	93	20	80	29	71	24	76	47	53	29	71	35	65	35	65	44	56	47	53	53	47	53	47
Kultur	33	67	60	40	53	47	65	35	41	59	41	59	47	53	53	47	56	44	59	41	53	47	53	47
Lag*	27	73	33	67	47	53	47	53	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Miljö- och jordbruks	13	87	20	80	41	59	35	65	47	53	41	59	47	53	47	53	44	56	53	47	59	41	59	41
Närings	0	100	20	80	41	59	65	35	29	71	47	53	53	47	53	47	38	63	47	53	41	59	41	59
Skatte	13	87	13	87	29	71	41	59	59	41	29	71	35	65	31	69	36	64	41	59	29	71	29	71
Social	20	80	47	53	53	47	65	35	59	41	59	41	53	47	53	47	56	44	50	50	65	35	71	29
Socialförsäkrings	20	80	60	40	59	41	59	41	35	65	41	59	59	41	47	53	56	44	59	41	53	47	65	35
Trafik	0	100	13	87	35	65	29	71	53	47	41	59	35	65	35	65	38	63	41	59	41	59	35	65
Utbildnings	20	80	27	73	47	53	59	41	59	41	59	41	53	47	47	53	50	50	53	47	53	47	47	53
Utrikes	7	93	27	73	59	41	41	59	47	53	47	53	59	41	53	47	56	44	59	41	29	71	29	71
Totalt, procent	15	85	28	72	43	57	47	53	48	52	42	58	45	55	44	56	46	54	46	54	45	55	45	55
Antal	36	204	68	172	118	154	127	145	123	132	107	148	114	141	111	143	109	130	118	136	114	141	114	141

**Kommentar:** \*2006 bildades Civilutskottet genom en sammanslagning av Lagutskottet och Bostadsutskottet. **Källa:** Sveriges riksdag, publicerad i SCB Jämställdhet.

För närvarande har samtliga 15 utskott 17 ordinarie ledamöter, där ordföranden har utslagsröst. Andelen kvinnor och män som utskottsordföranden har legat inom ramen för könsfördelningen 40–60 de senaste 15 åren, med undantag för 2011. År 2020 är 47 procent av utskottsordförande kvinnor och 53 procent män.

**Figur 36 Ordförande i riksdagens utskott 2001–2020. Könsfördelning i procent**



**Källa:** SCB samt Regeringskansliet.

### Den högsta posten att väljas till i Sverige har dominerats av män

Riksdagens talmansämbete är den högsta post en person kan väljas till i Sverige. I rang kommer talmannen efter statschefen, det vill säga efter kungen, men före statsministern. Riksdagens ledamöter väljer en talman och tre vice talmän för en mandatperiod i taget. Talmannen kan inte avsättas genom beslut i riksdagen.

Riksdagens talman leder och planerar arbetet i riksdagen. Tillsammans med vice talmännen utgör de talmanspresidiet som träffas regelbundet för att avhandla frågor om hur riksdagens arbete ska ledas. Riksdagsstyrelsen består av talmannen som ordförande och tio riksdagsledamöter. Styrelsen får lägga förslag om hur arbetet i riksdagen ska bedrivas, till exempel när det gäller EU-frågor, motionshantering eller jämställdhet i riksdagen. Talmannen samråder också fortlöpande med gruppledarna som partigrupperna utser. Talmannen ger order till talarna i riksdagen, har ansvar för att ordning upprätthålls och har en central roll när en regering bildas. Det är talmannens uppgift att föreslå en ny statsminister för riksdagen.

Positionen som talman har sedan enkammarriksdagens införande främst varit vikt för män. Under de senaste 20 mandatperioderna i riksdagen, från 1971 till 2018, har två kvinnor haft rollen som talman vid tre perioder medan sju män innehaft motsvarande roll under tolv perioder. Det innebär att män totalt sett innehaft uppdraget 80 procent av perioderna medan kvinnor innehaft det 20 procent av perioderna. När det gäller rollen som förste andre och tredje vice talman så ökar andelen kvinnor till 27 procent, 50 procent respektive 57 procent av perioderna. Rollen som andre och tredje vice ordförande har dock inte varit aktuell under varje period mellan åren 1971–2018. Andelen män som riksdagens talmän och vice talmän ligger i linje med de mönster som framträder i övrigt om politiskt arbete: ju högre upp i hierarkin desto fler män. Efter valet 2018 är talmannen en man, medan de tre vice talmännen är kvinnor.

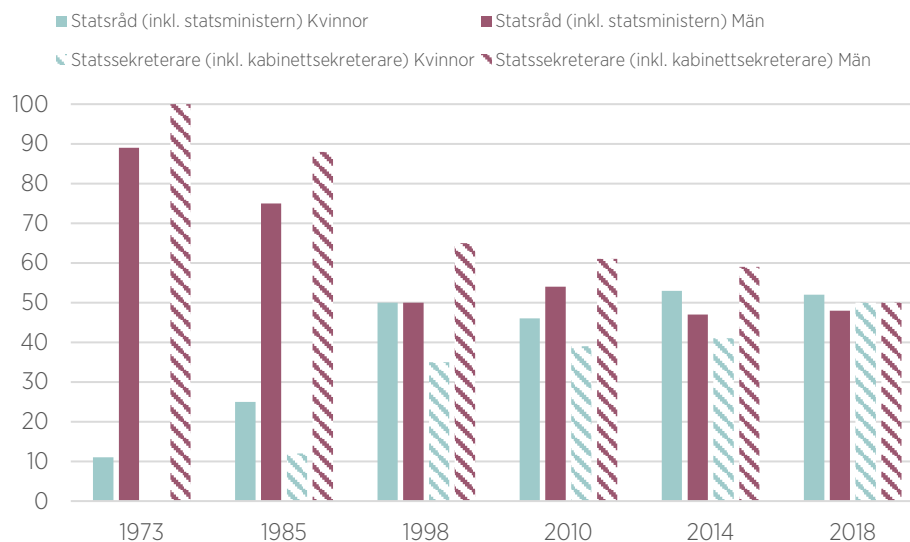
Riksdagsstyrelsen, vars ledamöter utses av riksdagen, består i skrivande stund (november 2020) av sex män och fyra kvinnor (ej inräknat talmannen som är ordförande). Av de tio ersättarna av tre män och sju kvinnor (Sveriges riksdag, 2020).

### **Ännu ingen kvinna som statsminister men på de högsta positionerna i regeringen råder könsbalans**

Ännu har Sverige inte haft en kvinna som statsminister. De senaste hundra åren har statsministerämbetet innehafts av 28 olika män – från Nils Edén till Stefan Löfven. Sedan 1994 har, med något undantag, könsfördelningen varit inom intervallet 40–60 bland statsråden. Dagens regering (oktober 2020) består av 23 statsråd (inklusive statsministern), varav 12 kvinnor och 11 män.

Andelen kvinnor bland statssekreterarna (inklusive kabinettssekreterarna) har inte varit lika jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Detta kan förklaras med att det är en mer dold maktposition än positionen som statsråd (SOU 2015:86, 2015). År 2014 var 37 procent av statssekreterarna kvinnor. I enlighet med den så kallade ”He-for-She-policy” som antogs av regeringen Löfven samma år ska lika många kvinnor som män finnas på alla politiskt tillsatta poster inom statsförvaltningen senast vid slutet av mandatperioden (SOU 2015:86, 2015). På positionen som statssekreterare råder sedan 2018 en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män, i betydelsen att kvinnor utgör hälften av statssekreterarna.

**Figur 377 Regering och regeringskansli efter befattning 1973–2018.  
Könsfördelning i procent**



**Källa:** Förvaltningsavdelningen, Regeringskansliet.

## Kommunal och regional politik

Sverige är organiserat i 290 kommuner och 21 regioner, tidigare landsting. Som enhetsstat betraktat råder i Sverige ett starkt kommunalt självstyre där kommunerna ansvarar för en rad viktiga frågor, så som samhällsservice i form av förskola, skola, socialtjänst och äldreomsorg samt det kommunala planmonopolet vilket främst innebär att kommuner bestämmer hur mark ska användas inom kommunen. Regionerna har utöver den budgetmässigt tunga ansvaret för hälso- och sjukvård också ansvar för frågor som bland annat rör regional tillväxt, kollektivtrafik och kultur.

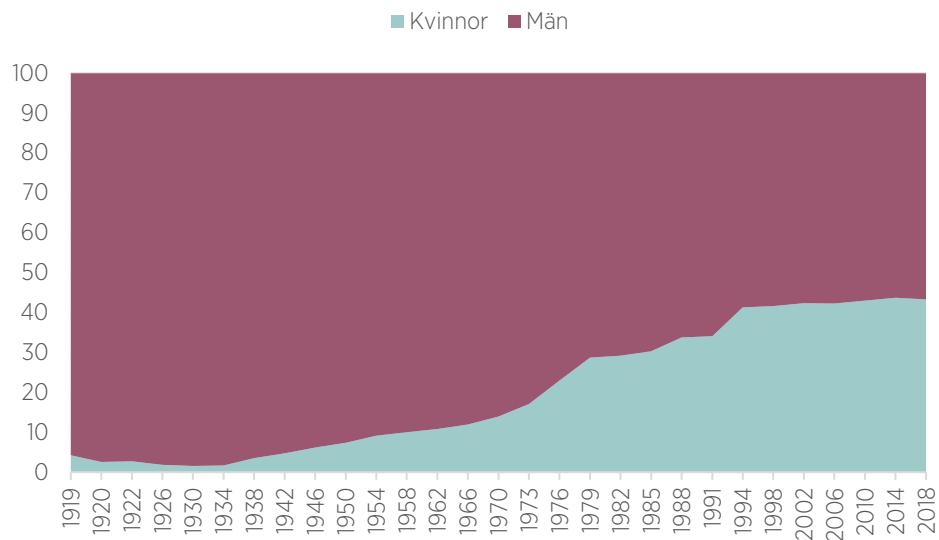
På ett övergripande plan har det varit en större andel kvinnor inom landstingsfullmäktige än inom kommunfullmäktige, i Sverige som helhet. Som förklaring brukar anföras den horisontella könssegregerade arbetsmarknaden där hälso- och sjukvård är ett område som sysselsätter och engagerar fler kvinnor (SOU 2015:86, 2015).

## I landets kommunfullmäktige har inte mycket hänt de senaste 25 åren

Figur 38 visar hur kvinnors och mäns andel i kommunfullmäktige i Sverige sammantaget legat stadigt på drygt 40 procent de senaste 25 åren, sedan 1994. Efter valet 2014 var den genomsnittliga andelen kvinnor 43,7 procent i kommunfullmäktige (SOU 2015:86, 2015). Efter valet 2018 skedde en marginell nedgång då kvinnors genomsnittliga andel i kommunfullmäktige var 43,3 procent. Det råder stora variationer mellan kommuner. I kommunfullmäktige i Trelleborg

fanns efter valet 2018 till exempel 25 procent kvinnor och 75 procent män, och i Lekeberg 59 procent kvinnor och 41 procent män.

**Figur 388 Kommunfullmäktige 1919–2018. Könsfördelning i procent**



**Kommentar:** I uppgifterna ingår endast ordinarie ledamöter som valds in vid valet det aktuella året  
**Källa:** SCB.



Det finns också, precis som på riksnivå, en stor variation mellan partier. Efter valet 2014 varierade den genomsnittliga kvinnorepresentationen från 23 procent i Sverigedemokraterna till 52 procent i Miljöpartiet. Efter valet 2018 företrädde Sverigedemokraterna av 28 procent kvinnor och Vänsterpartiet av 53 procent kvinnor i kommunfullmäktige. Utöver riksdagspartiernas könssammansättning av nominerade och valda kan också konstateras att kategorin ”övriga partier” i valstatistiken, som bland annat samlar lokala partier, sammantaget är en mansdominerad skara av partier med 37 procent valda kvinnor och 63 procent män sammantaget.

**Tabell 21 Politisk representation i kommunfullmäktige, nominerade och valda, efter kön och parti 2018. Antal och andel i procent**

Parti	Antal nominerade		Andel nominerade		Antal valda		Andel valda	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Vänsterpartiet	2 215	2 206	50	50	431	379	53	47
Miljöpartiet	1 381	1 459	49	51	198	197	50	50
Socialdemokraterna	6 014	6 827	47	53	1 859	1 893	50	50
Liberalerna	1 940	2 605	43	57	314	374	46	54
Kristdemokraterna	1 738	2 376	42	58	276	401	41	49
Centerpartiet	2 996	4 145	42	58	739	865	46	54
Moderaterna	2 984	5 000	37	63	959	1 435	40	60
Sverigedemokraterna	1 282	3 285	28	72	504	1 281	29	72
övriga partier	1 941	3 018	39	61	215	359	37	63
Totalt	22 486	30 926	42	58	5 490	7 189	43	57

**Källa:** SCB.

Andelen kvinnor som första namn på valsedlarna har ökat över tid, även om partierna har haft som norm att sätta män överst på listorna (Dahlerup och Freidenvall, 2019). Tabell 22 visar att kvinnor är ännu mer underrepresenterade som första namn på valsedlarna i kommunerna än som nominerade på listorna totalt sett. Vänsterpartiet och Miljöpartiet utgör också här undantag med en i stort sett jämn fördelning av positionerna både som nominerade och som första namn på listorna till kommunvalet 2018. Centerpartiet avviker också i betydelsen att det är fler kvinnor som förstanamn i valet 2018 än som nominerade på listorna totalt sett. Noteras kan vidare att Liberalerna, Moderaterna, Kristdemokraterna och Sverigedemokraterna sticker ut då de inte når upp till 40 procents

kvinnorepresentation bland förstanamnen. Även Socialdemokraterna sticker ut med en lägre andel kvinnor som förstanamn på listorna än som nominerade i allmänhet.

**Tabell 22 Andel kvinnor som förstanamn på vallistor till kommunfullmäktige i relation till andel kvinnor som nominerade 2006–2018. Andelar i procent**

Parti	Första namnet på valsekeln				Nominerade			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Centerpartiet	30	35	37	45	39	40	41	42
Liberalerna	31	31	37	38	41	41	42	43
Moderaterna	26	28	29	33	33	37	38	37
Kristdemokraterna	28	34	33	34	43	42	43	42
Socialdemokraterna	37	37	44	41	45	46	47	47
Vänsterpartiet	46	42	47	51	47	47	49	50
Miljöpartiet	42	43	51	50	49	49	50	48
Sverigedemokraterna		15	17	21	22	20	23	28

**Källa:** SCB

### Unga och kvinnor hoppar av kommunpolitiken i högre utsträckning än andra grupper

Kvinnor är underrepresenterade som förtroendevalda i kommunerna i relation till sin andel av befolkningen i stort. Som grupp betraktat är kvinnor underrepresenterade med 7 procent medan män som grupp är överrepresenterade med 7 procent. På detta övergripande plan skedde inga förändringar efter valet 2014 och valet 2018. Mellan valet 2014 och valet 2018 minskade dock andelen kvinnor 18–29 år i kommunfullmäktige från 8,4 procent till 6,7 procent, i absoluta tal en minskning från 471 till 370 personer.

Bryts representationen ner i andra grupper av kvinnor och män visar statistiken under nuvarande mandatperiod (efter valet 2018) att både kvinnor och män 50–64 år samt över 65 år är överrepresenterade i relation till sin andel av befolkningen i stort. Kvinnor 50–64 år är överrepresenterade med tio procentenheter och kvinnor 65 år och äldre med en procentenhet. Män i åldersgruppen 50–64 år är överrepresenterad med åtta procentenheter och män 65 år och äldre är överrepresenterade med tio procentenheter.

**Tabell 23 Förtroendevalda i kommunerna samt befolkningen över 18-år efter kön och ålder 2019. procent och skillnad i procentenheter**

		Andel bland förtroendevalda	Förtroendevalda jämfört med befolkningen	Förtroendevalda jämfört med befolkningen, 2019 jämfört med 2015
Totalt	Kvinnor	43	-7	0
	Män	57	7	0
Kvinnor	18–29 år	8	-11	-1
	30–49 år	32	0	-2
	50–64 år	33	10	0
	65 år+	28	1	+4
	<b>Totalt</b>	<b>100</b>		
Män	18–29 år	7	-13	-1
	30–49 år	29	-5	-1
	50–64 år	31	8	-2
	65 år+	33	10	+3
	<b>Totalt</b>	<b>100</b>		

**Källa:** SCB.

Grupperna unga kvinnor och män, 18–29 år, är båda underrepresenterade med 11 respektive 13 procentenheter. Kvinnor i gruppen 30–49 år är representerade i paritet med sin andel av befolkningen i stort, medan män i samma åldersspann är underrepresenterade med fem procentenheter. Om utvecklingen jämförs från 2015 till 2019 minskar kvinnor 18–49 år sin andel av de valda, vilket också gruppen män 18–64 år gör. De grupper som ökat sin representation mellan valen 2014 och 2018 är kvinnor och män 65 år och äldre.

Avhoppet är vidare högst bland de åldersgrupper som i genomsnitt är lägst representerade i kommunfullmäktige runt om i landet. Unga generellt och unga kvinnor specifikt hoppade under mandatperioden 2014–2018 av sina uppdrag i högre utsträckning än andra grupper.

I rapporten *Folkvaldas villkor i kommunfullmäktige* beskriver SCB att ”Avhoppet är ojämnt fördelade mellan olika grupper. Det är i större utsträckning unga och kvinnor som lämnar sina uppdrag i fullmäktige under mandatperioden. I slutet av mandatperioden var fullmäktigeförsamlingarna mindre representativa än vad de var direkt efter valen” (SCB, 2013, s. 7). Samma slutsats drar SCB i en annan rapport där det konstateras att ”de som väljs in som ersättare har demografiska egenskaper som liknar de som initialt valdes in i fullmäktige och inte de som hoppar av” (SCB, 2016, s. 67).

Det framgår i *Folkvaldas villkor i kommunfullmäktige* att omsättningen mellan val också är högre bland unga – 60 procent av de med ett uppdrag efter 2006 års val hade inte längre ett uppdrag efter valet 2010. I *Demokratiutredningen* från 2016 som bygger sin analys på SCB:s rapport *Demokratins representanter* analyseras skälen till ungas underrepresentation i politiken och det resoneras till exempel kring att unga är mer geografiskt rörliga och flyttar runt mellan

kommuner på grund av studier och dylikt i högre utsträckning än äldre (SCB, 2016; SOU 216:5, 2016).

I regeringens skrivelse *Makt, mål och myndighet* som också bygger på SCB:s undersökning från 2016 redovisas att 22 procent av de valda kvinnorna och 18 procent av männen enligt SCB:s studier lämnat kommunfullmäktige i förtid under den då pågående mandatperioden 2014–2018. En ”trolig förklaring” som lyfts är ”svårigheter att kombinera det politiska uppdraget med familjelivet” (Skr. 2016/17:10, 2016, s. 10f). För folkvalda kvinnor med barn under sex år är avhoppet tio procentenheter vanligare bland kvinnor än bland män i samma situation. Enligt samma mönster är det vanligare att kvinnor lämnar sina förtroendeuppdrag om de får barn under mandatperioden (SCB, 2016). Statistiken och undersökningar av avhopp visar hur både villkor i politiskt arbete och kvinnors större ansvar för familj, hem och barn blir viktigt att sätta fokus på om det jämställdhetspolitiska målet om en jämn fördelning av makt och inflytande ska nås.

Statistiken från mandatperioden 2014–2018 redovisar inga skäl till avhopp men visar på ett systematiskt mönster där kvinnor har högre avhopp än män inom alla partier inom kommunpolitiken, med ett undantag (Liberalerna 2006–2010) under de senaste tre mandatperioderna. SCB har i studier visat att kontrollerat för olika variabler så kvarstår skillnaderna där kvinnor hoppar av i högre utsträckning än män (SCB, 2016).

**Tabell 24 Avhopp kommunfullmäktige efter kön och parti 2006–2010, 2010–2014 och 2014–2018. Andel i procent**

Parti	2006–2010		2010–2014		2014–2018	
	K	M	K	M	K	M
Moderaterna	18,3	16,7	20,2	17,6	26,2	20,7
Centerpartiet	13,5	9,6	19,9	13,2	16,3	12,7
Liberalerna	18,3	20,4	21,9	19,0	28,7	22,2
Kristdemokraterna	21,6	17,4	21,2	15,5	25,7	17,9
Miljöpartiet	24,8	18,3	23,9	20,7	28,4	26,9
Socialdemokraterna	16,3	14,2	20,8	14,7	21,2	17,3
Vänsterpartiet	26,3	18,1	25,9	19,3	28,4	22,2
Sverigedemokraterna	42,2	29,4	46,9	37,8	37,1	29,9
Övriga partier	22,0	14,6	20,6	15,3	32,1	21,8
Totalt	18,2	15,6	21,7	17,7	24,4	20,5

**Källa:** SCB.

Tidigare studier med ett par år på nacken har konstaterat att kvinnor trivs sämre med politikens traditionella former i mycket högre grad än män. Andra studier pekar också på att kvinnor utsätts för nedlåtande behandling i betydligt högre grad än män (SOU 2005:66, 2005). Denna typ av systematiska mönster visar på behovet att fokusera på kvinnors och särskilt unga kvinnors möjligheter och villkor till makt och inflytande i politiskt arbete runt om i Sveriges kommuner.

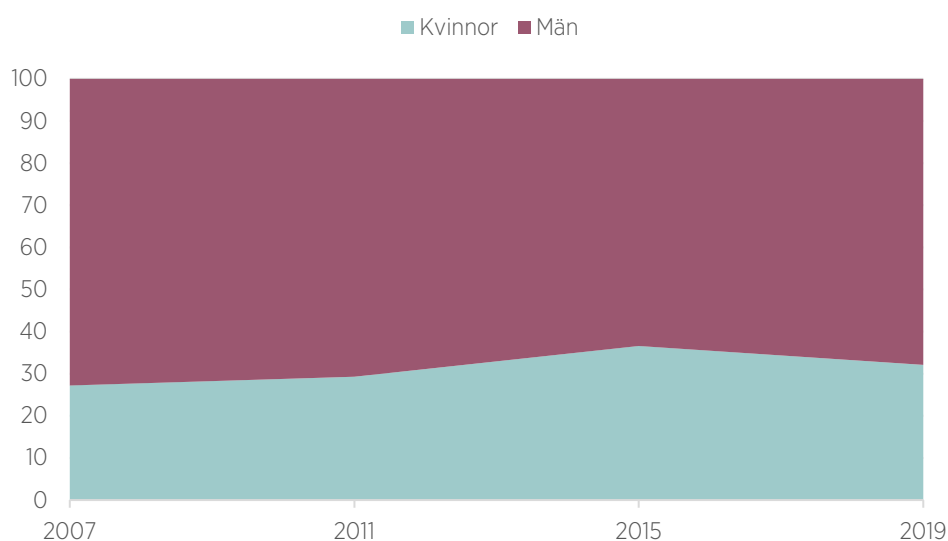
#### **FAKTA OM HOT, HAT OCH VÅLD: KÖNSSKILLNADER I UTSATTHET ÖKAR MED GRAD AV MAKT**

I en studie om våld mot lokalpolitiker i Sverige visar Håkansson utifrån enkätundersökningar som riktats till 8 000 ledamöter i kommunfullmäktige (2012, 2014 och 2016) att ledamöternas utsatthet för våld ökar med deras maktpositioner. Bland ledamöter utsätts cirka 20 procent för våld per år, bland nämndordföranden minst 30 procent och bland kommunstyrelsens ordförande är det 60 procent som utsätts varje år. Skillnaden mellan kvinnor och mäns utsatthet ökar med graden av makt. Könsskillnaden mellan ordinarie ledamöter är cirka en procentenhet större utsatthet för kvinnor, bland nämndordföranden är skillnaden 8 procentenheter större utsatthet för kvinnor och bland kommunstyrelsens ordförande är samma skillnad 12 procentenheter (Håkansson, 2020)

#### **Kommunstyrelserna ligger stadigt på 40-procentstrecket**

Kommunstyrelserna är mansdominerade församlingar. Andelen kvinnor har sedan 2007 legat stadigt runt 40 procentstrecket med 39 procent kvinnor 2007, och 41 procent kvinnor efter de senaste tre valen. Kommunstyrelsens ordförande har en ännu lägre andel kvinnor, med 32 procent kvinnor och 68 procent män efter senaste valet 2018. Det innebär en nedgång från valet 2014 då andelen kvinnor som kommunstyrelsens ordförande var 37 procent.

**Figur 39 Kommunstyrelsens ordförande 2007–2019. Könsfördelning i procent**



**Kommentar:** Undersökningen genomförs ett år in i mandatperioden. **Källa:** SCB:s undersökning om förtroendevalda i kommuner och regioner.

## Regioner med nya mandat

Sedan EU-medlemskapet har det pågått en stark regionaliseringsprocess där den regionala nivån fått allt större tyngd inom politiken. Under 2018 genomfördes en process där tidigare regionala samverkansorgan slogs samman med landstingen och bildade regioner. Detta behöver tas i beaktande i analysen av utvecklingen av andelen kvinnor och män i regionfullmäktige över tid (tidigare landstingsfullmäktige).

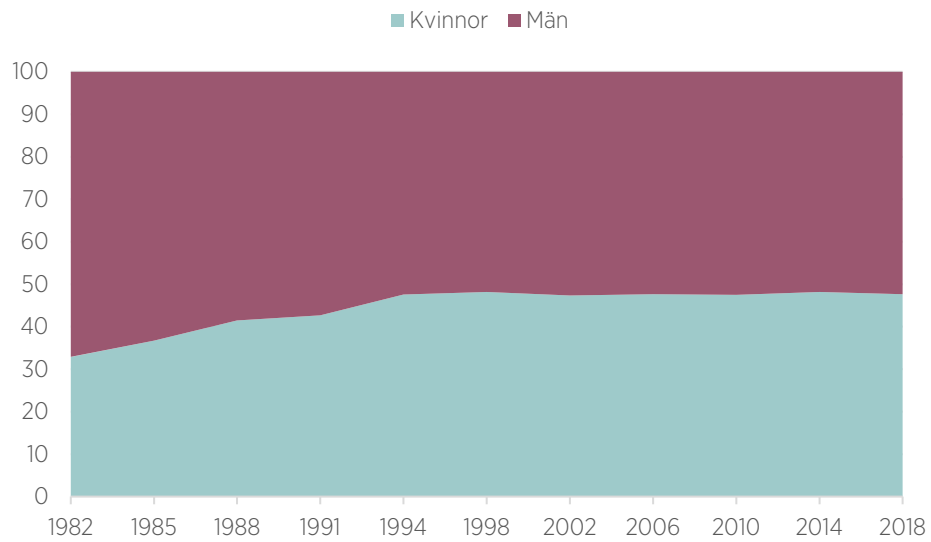
I jämställdhetspolitiska utredningen från 2005 problematiserades att makt riskerar att förskjutas till nya typer av organ där könsfördelningen, och andra demokratiska frågor inte bevakas. De regionala samverkansorganen bestod av indirekt valda politiker, valda av sina partier i kommunerna. År 2005 bestod de regionala samverkansorganens styrelser av mellan 59 och 75 procent män. Av nio ordföranden var sju män. De regionala samverkansorganen har i hög utsträckning haft ansvar för det regionala tillväxtuppdraget, att ta fram regionala tillväxtavtal (RTA), tillväxtprogram (RTP), regionala utvecklingsprogram (RUP) nu senast regionala utvecklingsstrategier (RUS). De informella partnerskaps- och samverkansprocesser där en rad aktörer förväntas involveras i att ta fram strategier för regionens utveckling har sedan de initierades problematiserats från ett jämställdhetsperspektiv. De har tenderat att gynna redan starka intressen samt dominerats av män inom den förvaltningspolitiska och ekonomiska eliten (SOU 2005:66, 2005).<sup>4</sup> Eftersom det rått en utbredd politisk samsyn om de ojämställdhetsproblem som rått inom regionalpolitiken och den regionala tillväxtpolitikens organisering har denna präglats av en rad jämställdhetsåtgärder sedan 1990-talet.

Efter valet 2014 utgjorde kvinnor i genomsnitt 48,2 procent i landstingsfullmäktige runt om i landet (SOU 2015:86, 2015). Efter valet 2018 skedde en marginell nedgång av kvinnors representation till 47,6 procent. Även här råder dock stora regionala variationer.

---

<sup>4</sup> Det finns ingen enkelt tillgänglig statistik för hur de regionala samverkansorganens (fullmäktige och styrelser) könssammansättning såg ut innan de avvecklades 2018.

**Figur 40 Val till regionfullmäktige 1982–2018. Könsfördelning i procent**

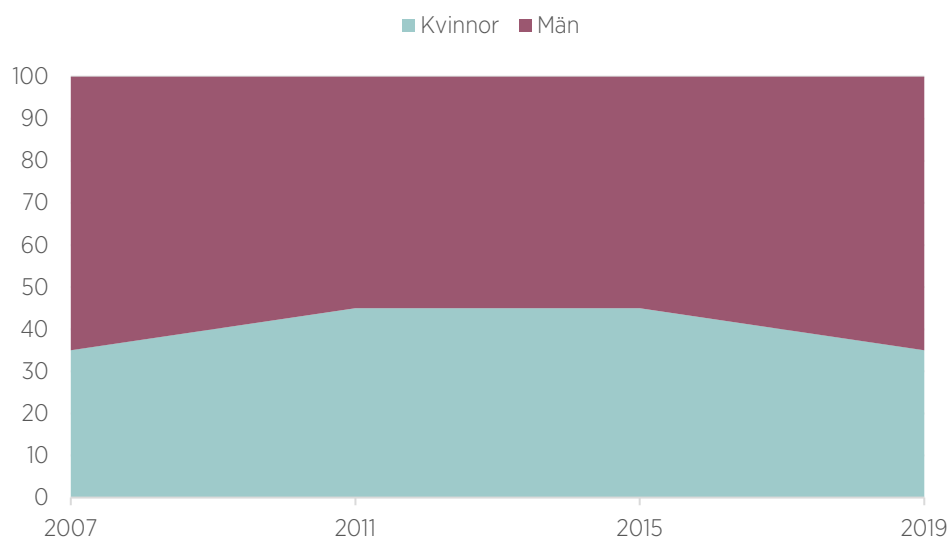


**Kommentar:** I uppgifterna ingår endast ordinarie ledamöter som valds in vid valet det aktuella året  
**Källa:** SCB.

## Ökad mansdominans i regionstyrelserna och som regionstyrelsens ordförande

På posten som regionstyrelsens ordförande ökade andelen män från 55 till 65 procent mellan valen 2014 och 2018 vilket motsvarar en ökning med två personer. Posten domineras fortsatt kraftigt av män, där kvinnor sitter på 35 procent av posterna som ordförande medan män alltså är representerade på 65 procent av samma position runt om i landets 21 regioner. När det gäller regionstyrelserna som helhet är fördelningen jämnare men förändringen negativ mellan valen 2014 och 2018: andelen män ökade från närmare 51 procent till närmare 53 procent.

**Figur 41 Regionstyrelsens ordförande 2007–2019. Könsfördelning i procent**



**Kommentar:** Undersökningen genomförs ett år in i mandatperioden. **Källa:** SCB



## Könssegregerade facknämnder

Kommunala och regionala facknämnden följer liknande mönster som riksdagsarbetet som innebär att det är en större andel kvinnor i facknämnder som hanterar frågor som vård, omsorg, sociala frågor. Mansdominansen är påtaglig i kommunala och regionala nämnder som hanterar teknik, miljö, trafik och fastigheter. En förklaring som ges i *Jämställdhetsutredningen* (SOU 2015:86) är den könssegregerade arbetsmarknaden (SOU 2015:86, 2015).

**Tabell 25 Förtroendeuppdrag i facknämnder i kommuner 2007–2019.**  
**Könsfördelning i procent och antal**

Organ	2007		2011		2015		2019	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Vård/omsorg/ social	58	42	57	43	57	43	58	42
Barn/ungdom/ utbildning	50	50	51	49	51	49	52	49
Kultur/fritid/ turism	45	55	46	54	47	53	45	56
Teknik/miljö/trafik/ fastighet	29	71	30	70	31	69	29	71
Övriga facknämnder	42	58	42	58	43	57	42	58
Totalt	44	56	44	56	45	55	44	56
Antal	12 303	15 772	12 155	15 275	11 635	14 277	11 628	14 615

**Källa:** SCB.

Det är tydligt att män dominerar inom de kommunala facknämnder som ansvarar för det kommunala planmonopolet och de resurser och den makt som följer med det. Kvinnor är å andra sidan i majoritet (58 procent) i de facknämnder som hanterar vård och omsorg i regionerna, vilket är den tyngsta posten i den regionala politiken. I de regionala facknämnderna råder, precis som inom de kommunala facknämnderna, jämn könsfördelning inom samtliga områden utom teknik, miljö, trafik och fastighet som domineras av män efter valet 2018 (66 procent män och 34 procent kvinnor).

## Sametinget

Efter riksdagsbeslut 1992 invigdes Sametinget i Sverige 1993. Sametinget är både en statlig myndighet med tjänstepersoner och ett folkvalt samiskt parlament. Som statlig myndighet har organet en offentlighetsrättslig ställning som myndighet under regeringen, för närvarande kulturdepartementet. Enligt Sametinget har nästan 9 000 av Sveriges förmodade 20 000–35 000 samer registrerat sig i Sametingets röstlängd. Motiv till Sametingets bildande var att företräda samer och öka samernas möjligheter att delta i den offentliga debatten. Val hålls var fjärde år och det senaste valet hölls 2017. Sametingets folkvalda församling, plenum, består av 31 ledamöter som representerar tio politiska partier. Ledamöterna är fritidspolitiker och samlas tre gånger per år till plenum (Sametinget, 2020).

### Det samiska parlamentet är mansdominerad efter senaste valet

Vid valet 1993 var 26 procent av plenums ledamöter kvinnor och 74 procent män. Andelen kvinnor har varierat efter efterföljande val och endast nått upp till könsfördelningen 40–60 vid två val, 2009 och 2013. Efter valet 2017 gick kvinnorepresentationen ned då antalet valda kvinnor gick från 14 ledamöter till 12 ledamöter, en nedgång från 45 till 39 procent.

**Tabell 26 Ledamöter i sametinget efter kön 1993–2017. Andel i procent och antal**

År	Antal		Andel	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1993	8	23	26	74
1997	9	22	29	71
2001	7	24	23	77
2005	10	21	32	68
2009	14	17	45	55
2013	14	17	45	55
2017	12	19	39	61

**Källa:** Sametinget.

### Sametingets styrelse är fortsatt mansdominerad

Plenum är Sametingets högsta beslutande organ och utser inom sig en styrelse. Styrelsen representerar den politiska majoriteten i plenum. Fram till valet 2005

bestod styrelsen av sex ordinarie ledamöter varav två kvinnor (33 procent). Alla sex ersättare var män (SOU 2005:66, 2005). Sametingets plenum har också på sitt bord att bland annat utse styrelsen för sameskolan, kulturrådet, beslutsgrupperna för EU:s strukturfondsmedel och övriga styrelser och nämnder inom ramen för sametingets verksamhet (SOU 2005:66, 2005). Efter valet 2017 består styrelsen av sju ordinarie ledamöter, varav två kvinnor (29 procent). Av ersättarna är fyra män och tre kvinnor.

Över tid har sju av åtta presidenter (styrelseordförande) varit män. Under 2009 var både en kvinna och en man styrelseordförande. Talmannen (ordförande i plenum) har varit man vid alla val utom efter valet 2005 (Sametinget, 2020).

### **Uppdrag att kartlägga det samiska samhället ur ett jämställdhetsperspektiv**

Sametinget har som statlig myndighet haft olika uppdrag att kartlägga, följa och främja ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet. År 2004 antogs ett jämställdhetsprogram. I Jämställdhetspolitiska utredningens betänkande *Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål* (SOU 2005:66) beskrivs hur det i detta program skildras att det finns en stor mytbildning kring den starka samiska kvinnan som används för att behålla könsordningen i det samiska samhället: "samekvinnan verkar inte marginaliserad ifall hon är stark, och om den samiska kvinnan känner sig underordnad har hon förmodligen påverkats av storsamhället och är därför ingen riktig same" (SOU 2005:66, 2005, s. 87). På så vis problematiseras att samiska kvinnor kan ha svårt att agera utifrån positionen same och att samtidigt förespråka jämställdhetsinsatser.

Sametinget har också haft uppdrag att genomföra särskilda insatser för att främja samiska kvinnors delaktighet i samhällslivet (2010–2011) och att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten (2013–2018) (Sametingets hemsida, oktober 2020). Regeringen gav också under 2019 Sametinget i uppdrag att kartlägga och analysera det samiska samhället ur ett jämställdhetsperspektiv. Uppdraget delredovisas i mars 2020 och slutredovisas i mars 2021 (Kulturdepartementet, 2019, 2020).

### **Europeiska unionen**

Representationen av kvinnor och män i EU:s institutioner och organ blivit mer jämn över tid, men det finns fortfarande ett mönster av både vertikal och horisontell könssegregering. Det är överlag fler män på höga positioner, både på uppdrag som sker genom utnämning och bland de anställda i EU:s förvaltning. Det finns också skillnader inom vilka områden kvinnor och män verkar. Vissa sakfrågeområden har en betydligt högre representation av antingen kvinnor eller män. EU har sedan 1990-talet uppmärksammat mäns överrepresentation inom unionen och formulerat målsättningar om att öka andelen kvinnor. FN:s

kvinnokonferens i Peking 1995 ledde till att EU formulerade en första rekommendation om en balanserad könsfördelning i beslutsprocesser i syfte att fullfölja de löften som givits under konferensen. Rådet uppmanade också medlemsländerna att vidta åtgärder för en mer jämställd representation såväl i EU som i medlemsstaternas egna politiska institutioner (Bergqvist, Adman och Jungar, 2008). Kvinnors representation har ökat generellt inom både politik och förvaltning i EU:s institutioner och organ sedan 1995 och särskilt på vissa uppdrag. Enligt statistik från Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) har det skett en markant ökning av andelen kvinnor bland europaparlamentarikerna och på positioner där det bara finns en person på uppdraget, som EU-kommissionär och styrelseordförande (EIGE, 2020b). Direktval och hög synlighet tycks gynna kvinnors representation. Det som också framgår är att flera länder har en mer jämställd representation av kvinnor och män bland Europaparlamentarikerna än bland parlamentarikerna i landets nationella parlament.

### **EU-kommissionens mål om jämställd representation**

Den nuvarande kommissionsordföranden Ursula von der Leyen lyfter jämställdhet som ett prioriterat område i den politiska agenda som hon presenterade i samband med att hon valdes till ämbetet 2019. Ursula von der Leyen lägger i agendan fast ett antal konkreta jämställdhetsmål för mandatperioden 2019–2024. Bland annat ska EU-kommissionen föregå med gott exempel och nå full jämställdhet på alla nivåer i kommissionens förvaltning senast vid mandatperiodens slut 2024 (Von der Leyen, 2019). Jämställd representation i beslutsfattande var även ett av sex prioriterade målområden i EU-kommissionens policyramverk för ökad jämställdhet i Europeiska unionen 2016–2019 (Europeiska unionen, 2016). En utvärdering av styrkor och svagheter i genomförandet av ramverket pekar på god måluppfyllelse inom området beslutsfattande. Bland annat uppnåddes i princip det då satta målet om minst 40 procent kvinnor bland de högsta cheferna och på mellanchefernivå inom EU-kommissionen (González Gago, 2019).

I mars 2020 presenterade EU-kommissionen ett förslag till en ny strategi för jämställdhet som ska vägleda kommissionens arbete under perioden 2020–2025. För att genomföra strategins politiska målsättningar för ett jämställt Europa ska kommissionen använda både riktade åtgärder och förstärkt jämställdhetsintegrering. Strategin innehåller sex målområden, varav det tredje området handlar om beslutsfattande i politik och förvaltning. Målsättningen som formuleras i detta delområde av strategin är att uppnå jämn könsfördelning inom beslutsfattandet och inom politiken. Strategin betonar att detta är en förutsättning för bland annat en välfungerande demokrati och ändamålsenligt beslutsfattande. Här upprepas von der Leyens mål att nå en jämn könsfördelning (50–50) på alla nivåer i EU:s förvaltning före utgången av 2024. Kommissionen ska också öka ansträngningarna för att uppnå en större andel kvinnliga chefer i EU:s byråer (Europeiska kommissionen 2020a).

## Jämnare könsfördelning i Europaparlamentet

Andelen kvinnor i Europaparlamentet har ökat kontinuerligt sedan Sverige blev medlem i unionen. Efter EU-valet 1994 uppgick andelen kvinnor till 26 procent (Europaparlamentet, 2020b). Efter valet 2019 utgjorde kvinnor närmare 41 procent av de valda parlamentarikerna (EIGE, 2020a). Efter Storbritanniens utträde ur unionen i januari 2020 minskade andelen kvinnor till drygt 39 procent (Europaparlamentet, 2020b). Andelen kvinnor är högre i Europaparlamentet än genomsnittet i de nationella parlamenten i EU:s medlemsstater där drygt 32 procent är kvinnor.

Medlemsländernas representation i Europaparlamentet har blivit mer jämställd över tid. Mandatperioden 1995–1999 hade bara Finland och Sverige en representation där andelen kvinnor eller män uppgick till minst 40 procent av parlamentarikerna. I nuvarande mandatperiod har drygt hälften av medlemsstaterna minst 40 procent kvinnor eller män. Av dessa har Danmark, Lettland, Luxemburg, Malta och Slovenien en jämn fördelning mellan kvinnliga och manliga parlamentariker och Finland och Sverige har en högre andel kvinnor. Cypern har som enda EU-medlemsstat inga kvinnor valda till Europaparlamentet nuvarande mandatperiod (EIGE, 2020a).

Ett flertal medlemsländer har en högre representation av kvinnor i Europaparlamentet än i det nationella parlamentet. Frankrike är ett av de länder där kvinnors representation har varit avsevärt högre i Europaparlamentet än i den franska nationalförsamlingen. Det har varit lättare för en kvinna att bli nominerad till valbar plats i Europaparlamentet än till någon av det franska parlamentets två kammare. Skillnaden har förklarats med att manliga politiker inte värderar ett mandat i Europaparlamentet lika högt som i den franska nationalförsamlingen (Kauppi, 1999). Skillnaderna mellan nationell nivå och Europainivå har ofta förklarats med att Europaparlamentet har en lägre status än de nationella parlamenten. Under senare tid har dock både Europaparlamentets roll stärkts och kvinnors representation ökat, vilket kan indikera att det inte finns ett enkelt samband mellan status och kvinnorepresentation (Bergqvist, Adman och Jungar, 2008). En tidigare utredning slår fast att parlamentets utveckling och ställning delvis går emot den trend som tidigare observerats när det gäller kvinnors representation i politiken och beslutsfattande: ”när kvinnor kommer in går makten ut” (SOU 2005:66, 2005, s. 86).

Posten som Europaparlamentets president, som leder arbetet i parlamentet, har under 86 procent av tiden sedan 1970 innehaft av män och så även i innevarande mandatperiod (EIGE, 2020b). Europaparlamentet har 20 ständiga fackutskott och två underutskott. Utskotten väljer ordförande bland sina ordinarie ledamöter. I nuvarande mandatperiod är det en jämn fördelning av ordförandeposterna mellan kvinnor och män. Av de 20 ständiga utskotten och de två underutskotten leds 10 av kvinnor (Europaparlamentet, 2019a).

### **KVINNLIGA POLITIKER FÅR INTE SAMMA MEDIEUTRYMME SOM SINA MANLIGA KONKURRENTER**

Studier av EU-val över tid visar att kvinnor som kandiderar till val inte får samma medieutrymme som sina manliga konkurrenter. I valet 2014 utgjorde kvinnor 30 procent av kandidaterna i Litauen men fick enbart 3 procent av mediabevakningen. Motsvarande siffra för Kroatien var 50 procent kvinnor som kandidater men enbart 20 procent av medieutrymmet. Kvinnor var också fyra gånger mer utsatta för risken att kommentarer görs om deras utseende. Där kvinnor fick större utrymme i media valdes också fler kvinnor (Europeiska parlamentet, 2019; Lühiste & Banducci, 2016).

### **Sveriges representation i Europaparlamentet**

Efter Storbritanniens utträde ur EU består Europaparlamentet av totalt 705 platser och till dessa väljer Sverige 21 parlamentariker (Europaparlamentet, 2020a). Sverige har sedan inträdet i EU 1995 haft en jämställd representation av kvinnor och män som valts till europaparlamentariker. Sverige följer samma tendens som EU som helhet med en större andel folkvalda kvinnor i Europaparlamentet än i Sveriges riksdag. År 2020 utgörs Sveriges EU-parlamentariker av 11 kvinnor och 10 män. Sverige är det medlemsland som har högst andel kvinnliga parlamentariker med 55 procent. Detta kan jämföras med det första valet efter Sveriges EU-medlemskap då kvinnor utgjorde 41 procent (9 ledamöter) och män 59 procent (13 ledamöter) (EIGE, 2020a).

**Tabell 27 Andel kvinnor i Europaparlamentet 1979–2019. Andelar i procent**

År	EU	Sverige
1979	16	
1984	18	
1989	19	
1995	26*	41
1999	30	41
2004	31	58
2009	35	56
2014	37	55
2019	41	52

**Kommentar:** \*Gäller 1994 **Källa:** Valmyndigheten och Europaparlamentet.

### **Nuvarande EU-kommission den mest jämställda hittills**

Europeiska kommissionen (EU-kommissionen) bestod under lång tid enbart av manliga kommissionärer. Först 1989 fick EU-kommissionen sina första kvinnliga kommissionärer (Bergqvist, Adman och Jungar, 2008) och därefter har representationen i EU-kommissionen blivit mer jämställd. Under Sveriges första mandatperiod i EU 1995–1999 bestod kommissionen av 5 kvinnor (25 procent) och

16 män (75 procent), ledda av president Jaques Santer. I kommissionen 2010–2014 under ledning av José Manuel Barosso ingick 9 kvinnor (33 procent) och 18 män (67 procent)<sup>5</sup>. Den nuvarande kommissionen 2019–2024 har den mest jämställda representationen hittills med 12 kvinnor (44 procent) och 15 män (56 procent) (Europeiska kommissionen, 2020c).

Nuvarande president Ursula von der Leyen är den första kvinnan att leda EU-kommissionens arbete. Fram till 2019 hade EU-kommissionens arbete letts av enbart manliga presidenter (EIGE, 2020b). Samtliga Sveriges EU-kommissionärer hittills har varit kvinnor: Anita Gradin, Margot Wallström, Cecilia Malmström och Ylva Johansson. Kommissionärerna utses av medlemsländernas regeringar (Europeiska kommissionen, 2020a).

Uppdraget som chef för EU:s utrikestjänst, unionens höga representant för utrikes frågor och säkerhetspolitik, som också är vice ordförande i EU-kommissionen har hittills innehaft av två kvinnor och två män: Javier Solana, Catherine Ashton, Federica Mogherini och Joseph Borrell Fontelles som för närvarande har uppdraget. Unionens höga representant för utrikes frågor och säkerhetspolitik inrättades 1999 genom Amsterdamfördraget och personen utses av Europeiska rådet (EU:s utrikestjänst EEAS, 2020).

### **Europeiska rådet och Europeiska unionen råd (ministerrådet)**

Europeiska rådets och ministerrådets sammansättning beror på könsfördelningen bland stats- och regeringschefer och ministrar i medlemsländernas regeringar. Europeiska rådet, som består av medlemsländernas stats- och regeringschefer, leds av en ständig ordförande. Posten inrättades 2009 och innehas för närvarande är Charles Michel. Posten har hittills innehaft av män: Herman Van Rompuy (2009–2014), Donald Tusk (2014–2019) och Charles Michel (sedan 2019) (Europeiska rådet och Europeiska unionens råd, 2020). Europeiska unionens råd, eller ministerrådet som det kallas informellt, består av en representant från varje lands regering och leds av det medlemsland som innehar ordförandeskapet. Vilka ministrar som sammanträder beror på vilken fråga som ska behandlas (Europeiska unionen, 2020c).

### **Kvinnor diskrimineras inom politiken - ju högre upp i hierarkin desto mer**

Kvinnor utgör de valda och män de utnämnda konstaterar Göransson i den omfattande studien *Maktens kön* som genomfördes i början av 2000-talet. Kvinnor finns i högre utsträckning på positioner där rekryteringen är politiskt influerad,

---

<sup>5</sup> Siffrorna avser när kommissionen tillsattes. Vissa förändringar skedde under mandatperiodens gång.

vilket förklarar varför den politiska eliten är könsblandad medan näringslivet är starkt mansdominerat. ”Män leder och verkställer, kvinnor är ledamöter” är ett annat uttryck för samma princip som identifierats i en offentlig utredning av den svenska makteliten ur ett könsperspektiv som genomfördes av samma forskare (SOU 2007:108, 2008).

Trots att politiken i Sverige på ett övergripande plan präglas av vad som brukar kallas jämn könsfördelning, där riksdag och regionfullmäktige kännetecknats av högre andel kvinnor än kommunal politik, återstår mönster som visar hur män dominerar på de översta, indirekt valda och exekutiva positionerna, medan kvinnor främst är ledamöter. I den hundraåriga demokrati som Sverige utgör har bara män innehaft posten som statsminister. Här utmärker sig Sverige i Norden. Kvinnors representation tycks fortsatt gynnas av hög synlighet, offentlig granskning och direkta val (SOU 1987:19, 1987; SOU 2007:108, 2008).

Den forskningsöversikt som tagits fram som en del av uppföljningen, som bifogas i bilaga 2, visar på en rad forskningsresultat som kan förklara varför män i så hög grad fortfarande leder och verkställer inom politiken:

- Kvinnor diskrimineras inom politiken – ju mer desto högre upp i hierarkin de kommer. Inom kommunpolitiken har en genomsnittskvinna 40 procent lägre sannolikhet att inneha någon ledande position och 50 procent lägre sannolikhet att inneha kommunstyrelseposten än en genomsnittsman. Dessa skillnader kan inte förklaras av ledamöters familjesituation, meriter eller utbildning. Kvinnors underrepresentation på högre poster inte kan förklaras med att det saknas kvinnliga kandidater eller att de som finns saknar relevanta meriter.
- Det finns indikationer på att kvinnor måste prestera bättre än män för att göra politisk karriär. Studier i Sverige visar både att kvinnliga ledare har högre kontaktkapital, både vad gäller antal kontakter och inflytelserika kontakter, och att kvinnliga ledare generellt sett är lite mer kvalificerade än män både vad gäller relevant arbetslivserfarenhet och högskoleutbildning.
- Kvinnor som politiska ledare måste noga balansera mellan motstridiga ideal – de förväntningar som följer med att vara kvinna och de manligt kodade förväntningar som följer med ledarrollen. Föreställningar om kvinnor överensstämmer generellt inte med de som betraktas som typiska för ledare.
- Kvinnor utses ofta till politiska ledare i ogynnsamma situationer. Kvinnor tenderar att väljas till partiledare för små partier i opposition eller vid valförlust, när en skandal eller valförlust avlägsnar den tidigare (manliga) ledningen, när ett parti gjort ett dåligt val, eller i kontexter som präglas av demokratiska utmaningar.



- Forskning från Sverige och USA visar att våldsutsatthet och könsskillnader mellan kvinnor och mäns våldsutsatthet ökar med grad av politisk makt och synlighet. Kvinnor är mer utsatta än män ju högre upp i hierarkin de kommer.
- Kvotering ger önskvärda resultat. Forskning om betydelsen av kvotering för kvinnors partiledarskap i svensk kommunpolitik visar hur kvinnor som lokala partiföreträdare ökade efter att ”varannan damernas” infördes 1994. I kommuner där andelen kvinnor ökade med 20 procent ökade sannolikheten att en kvinna valdes till partiföreträdare med 120 procent. Effekten var mindre i kommuner som redan hade hög kvinnorepresentation. Kvoteringen har inte lett till att kvinnor med lägre kompetens gynnas, snarare har det ökat både kvinnor och mäns kompetens.
- Enskilda ledare har möjlighet att etablera en norm för en viss andel kvinnor i regeringen som sedan fungerar som en lägsta nivå – ett golv – för senare regeringsbildare. Det innebär att länder som haft en viss nivå av kvinnor i regering under ett antal regeringsperioder sällan går under det etablerade golvet och minskar andelen kvinnor. Medan Sverige och Frankrike har etablerat en norm av 50 procent kvinnor i regeringen finns länder som Australien där andelen kvinnor i regeringen ännu inte varit högre än 22 procent 2016.
- Mönster av horisontell och vertikal könssegregering samspelar. En studie som fokuserar på köande dimensioner vid utnämningen av ministrar i Sverige mellan 1996 och 2014 visar att kvinnor som engagerat sig i vad som kallas ”maskulina utskott” i Sveriges riksdag tycks ha sämre chanser att bli utnämnda till minister än kvinnor som har erfarenhet från typiskt ”feminina utskott”.

Forskningsöversikten visar också att även i situationer då ledande positioner vid en första anblick ser ut att vara jämnt fördelade mellan könen numerärt sett, kan orättvisor och diskriminering fortfarande förekomma. Översikten synliggör också att det inom forskningen finns behov av mer kvalitativa studier som kan ge inblick och perspektiv på de mekanismer som bidrar till att upprätthålla denna diskriminering.

## OFFENTLIG FÖRVALTNING

I Jämställdhetsutredningens slutbetänkande *Mål och myndighet - En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken* (SOU 2015:86) sammanfattades uppföljningen av representation inom offentlig sektor med att utvecklingen varit positiv de senaste tio åren även om det också finns exempel på motsatsen. Utvecklingen inom området – baserat på tidigare utredningar och ny statistisk – visar hur tydliga målsättningar ger resultat. Inom den statliga förvaltningen har regeringen arbetat

utifrån målet 50–50 av kvinnor och män, vilket nu också i stort sett uppnåtts inom samtliga områden som följs upp.

## Utnämningmakten - målen har nåtts i statlig förvaltning

Makten över utnämningar i staten ligger enligt grundlagen på regeringen. Anställda vid förvaltningsmyndigheter och domstolar lyder under regeringen och tillsätts av regeringen eller myndighet som regeringen utser i sitt ställe. Regeringen utser själv de allra högsta chefstjänsterna, så som generaldirektörer och landshövdingar. Det finns fortfarande vissa behörighetsvillkor för statliga anställningar. Svenskt medborgarskap krävs till exempel för några nyckelbefattningar i staten. Endast svenska medborgare får vara ordinarie domare. Före 2011 fanns krav att chefer för statliga myndigheter skulle vara svenska medborgare. I övrigt framgår av regeringsformen att tillsättning till statliga anställningar enbart ska ske på sakliga grunder så som förtjänst (tid) och skicklighet (formella meriter) där skicklighet ska sättas främst. Skicklighet ska bedömas på sådant som utbildning och erfarenhet. Regeringsformen öppnar också upp för att åstadkomma bättre könsbalans i statsförvaltningen genom att främja det underrepresenterade könet vid anställningar (Petersson, 2017).

Utredningen *Varannan damernas* (SOU 1987:19) satte fokus på regeringens personalpolitik och utnämningmakt, på de instanser där staten har direkt inflytande över könssammansättningen. Det gällde primärt statliga styrelser och kommittéer. Utredningen konstaterade bland annat att enbart 16 procent av det totala antalet medverkande i kommittéerna var kvinnor. Utifrån förslaget sattes konkreta mål och en tidsplan upp, vilket gav resultat. I Jämställdhetspolitiska utredningen *Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål* (SOU 2005:66) beskrivs hur målet om 50 procents kvinnorepresentation i statliga lekmanstyrelser uppnåddes 2002, vad gäller regionala styrelser och myndighetsstyrelser. Samma år bestod de centrala styrelserna av 47 procent kvinnor och 53 procent män. På ordförandeposterna var det dock en lägre andel kvinnor, med 37 procent kvinnor och 63 procent män. De statliga kommittéerna (offentliga utredningar) präglades av samma mönster. År 2003 bestod kommittéerna av 45 procent kvinnor och 55 procent män. På ordförandeposten var det dock en betydligt lägre andel kvinnor, i enlighet med det generella mönstret ju högre upp i hierarkin desto färre kvinnor (SOU 2005:66, 2005).

En rad åtgärder har vidtagits inom Regeringskansliet för att nå en jämn könsfördelning vid tillsättningar av myndigheters styrelser, nämnder, kommittéer och myndighetschefer. Under 1990-talet sattes ett mål att när nya myndighetschefer utses ska hälften vara kvinnor (SOU 2007:66, 2007; SOU 2015:86, 2015).

I tabell 28 framgår att målet om könsbalans nåtts också när det gäller andelen kvinnor och män som ordförande i myndighetsstyrelser och insynsråd.

**Tabell 28 Ledamöter och ordförande i statliga myndigheters styrelser och insynsråd efter kön 1991–2019. Könsfördelning i procent och antal**

År	Ledamöter		därav ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1991	31	69	11	89
1995	42	58	32	68
2000	46	54	28	72
2006	47	53	36	64
2010	49	51	39	61
2014	49	51	44	56
2019	51	49	52	48

**Källa:** Budgetpropositionen respektive år, publicerad på SCB.

Även kommittéernas sammansättning har blivit mer könsbalanserad såväl när det gäller ledamöter i allmänhet som andelen kvinnor och män på ordförandeposter och som sakkunniga.

**Tabell 29 Kommittéernas sammansättning efter position och kön 1981, 2003, 2013 och 2019. Andelar i procent och antal**

	1981		2003		2013		2016		2019	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Ordförande m.m.	10	90	35	65	37	63	50	50	52	48
Ledamöter	21	79	46	54	44	56	46	54	50	50
Sakkunniga m.m.	13	87	46	54	51	49	55	45	53	47
Sekreterare och övriga	22	78	53	47	59	41	63	37	60	40
Totalt	16	84	47	53	51	49	55	45	54	46
Totalt antal	920	4 780	2 310	2 650	1 540	1 500	1 792	1 495	1 615	1 370

**Källa:** Kommittéberättelse respektive år

Staten har direkt makt över utnämningar som generaldirektörer, landshövdingar, rektorer, ambassadörer och (högre) tjänstemän på Regeringskansliet. När det gäller myndighetschefer finns sedan mitten av 1990-talet ett mål som innebär att bland nya myndighetschefer som utses ska hälften vara kvinnor, hälften män (SOU 2015:86, 2015). I Jämställdhetspolitiska utredningen 2005 konstaterades att staten inte lyckats uppnå en jämn könsfördelning på dessa poster. Flera av dessa poster, så som generaldirektörer, landshövdingar och ambassadörer, ses ofta som belöning för ”lång och trogen tjänst” och den slutsats som drogs av utredningen 2005 var att kvinnor inte gjort lång politisk karriär eller inte belönas i samma utsträckning som män (SOU 2005:66, 2005). I Jämställdhetsutredningen 2015 drogs slutsatsen att siffrorna hade förbättrats avsevärt de senaste 10 åren (SOU 2015:86, 2015).

Utvecklingen mellan 2014 och 2019 visar att andelen kvinnor bland generaldirektörer gått upp från 42 till 57 procent, att andelen kvinnor bland landshövdingar gått ner från 62 till 48 procent och att andelen kvinnor som rektorer vid statliga universitet och högskolor gått ner från 58 till 42 procent. Gruppen ”övriga”, har ökat från 41 till 51 procent kvinnor.

**Tabell 30 Myndighetschefer tillsatta av regeringen 2003, 2014 och 2019. Andelar i procent och antal**

Position	2003		2014		2019	
	K	M	K	M	K	M
Generaldirektörer	31	69	42	58	57	43
Landshövdingar	38	62	62	38	48	52
Rektorer vid statliga universitet och högskolor <sup>1</sup>	20	80	58	42	42	58
Övriga <sup>2</sup>	70	30	41	59	51	49
Totalt procent	32	68	46	54	52	48
Antal	70	150	92	106	104	95

**Kommentar:** <sup>1</sup> Regeringen utser rektorer vid statliga universitet och högskolor efter förslag från lärosätets styrelse. <sup>2</sup> Här ingår museichefen vid Arkitekturmuseet, myndighetschefer med andra eller unika titlar såsom ombudsmän, direktörer, ordförande samt rikspolischef, riksåklagare etc. inklusive vikarierande myndighetschefer. **Källa:** Budgetpropositionen respektive år, UO 2 Publicerad av SCB.

I Jämställdhetspolitiska utredningen *Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål* (SOU 2005:66) beskrivs hur andelen ambassadörer (inklusive generalkonsuler) utgjordes av 28 procent kvinnor och 69 procent män 2004. Vid mättillfället var tre platser vakanta. Enligt en

sammanställning från oktober 2020 från Utrikesdepartementet utgörs ambassadörerna (inklusive SBS-ambassadörer) och generalkonsulerna av 54 kvinnor och 59 män. Det innebär att kvinnor innehar 48 procent av befattningarna och män 52 procent. Sett endast till ambassadörerna är 48 kvinnor och 56 män, det vill säga 46 procent kvinnor och 54 procent män.

Chefer i offentlig förvaltning är en strategisk position och andelen kvinnor och män ger en indikation på förutsättningarna för jämställda villkor när det gäller beslutsfattande och karriärmöjligheter i denna samhällssfär (Jämför SOU 2015:86, s.115). Tabell 31 visar andelen kvinnor och män som chefstjänstemän i Regeringskansliet mellan 2010 och 2019. Det har skett en stor förändring vid tillsättningar de senaste tio åren. Först 2015 var könsfördelning inom intervallet 40–60 för andel kvinnor och män.

**Tabell 31 Chefstjänstemän i Regeringskansliet 2010–2019. Könsfördelning i procent och antal**

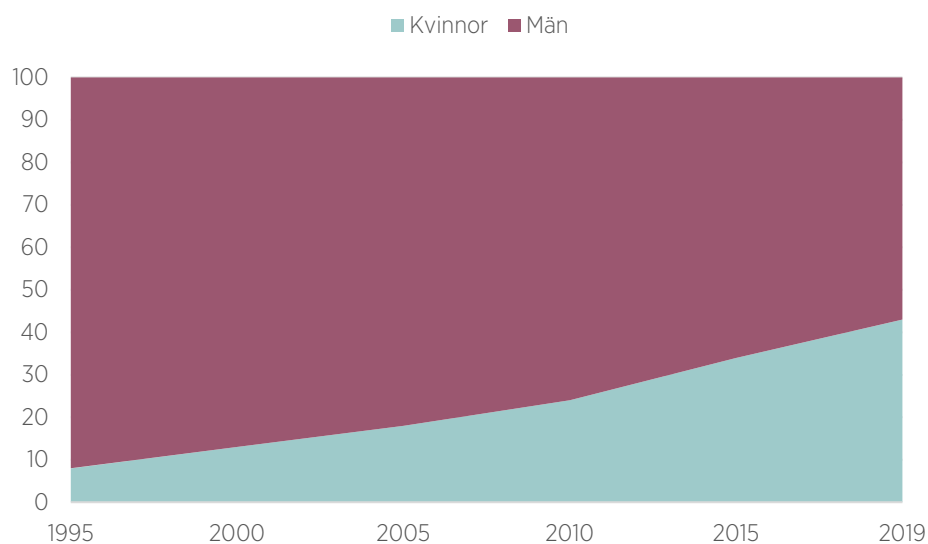
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Antal	Kvinnor	13,6	13,7	16,1	15,3	14,5	13,5	14,5	15,9	16,3	16,2
	Män	29,7	29,1	26,3	24,7	23,2	20,3	20,9	20,2	19,8	19,3
Könsfördelning	Kvinnor	31	32	38	38	39	40	41	44	45	46
	Män	69	68	62	62	61	60	59	56	55	54

**Kommentar:** Årsmedelvärden för anställningar **Källa:** Förvaltningsavdelningen, Regeringskansliet.

## Främst män på toppen i regional och kommunal förvaltning

Förutsättningarna för anställningar skiljer sig i de lokala självstyrelseorganen. Varje kommun och landsting är arbetsgivare. Här gäller inte befordringsvillkor om förtjänst och skicklighet som i staten, men däremot allmänna krav på offentlig verksamhet om saklighet och opartiskhet (Petersson, 2017). Både på positionen som kommundirektör och regiondirektör dominerar män. När det gäller andelen kvinnor och män som kommundirektör har andelen kvinnor ökat från 8 procent 1995 till 13 procent 2000, 18 procent 2005, 24 procent 2010, 34 procent 2015 och 43 procent 2019.

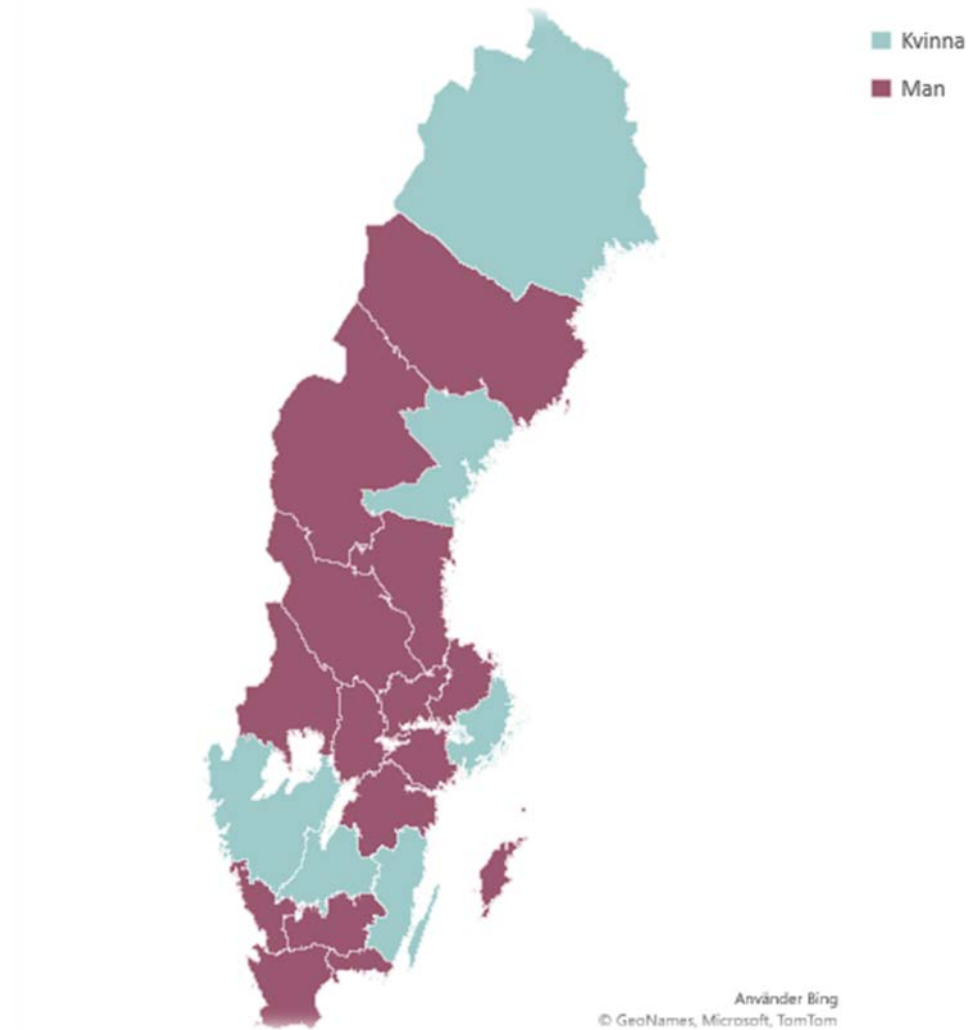
**Figur 422 Kommundirektörer efter kön 1995–2019. Könsfördelning i procent**



**Källa:** Dagens Samhälle.

Bland regiondirektörerna i Sverige är 6 av 21 direktörer kvinnor och 15 män. Det innebär att kvinnor utgör 29 procent av landets regiondirektörer och män 71 procent. Kartan visar i vilka regioner som en man respektive en kvinna har den högsta positionen som tjänsteperson i regionen.

**Figur 433 Regiondirektör efter kön 2020**



**Källa:** SKR.

### **Fler kvinnor som chefer i offentlig sektor men större andel män sett till andelen anställda**

Den offentliga sektorn är en stor del av svensk samhällsekonomi och de beslut som tas här har stor påverkan på samhället i stort. Den indikator som används för chefer i offentlig sektor efter typ av chef fokuserar på andelen kvinnor och män. Enbart sett till andelen eller antalet kvinnor och män som chefer kan slutsatsen dras att

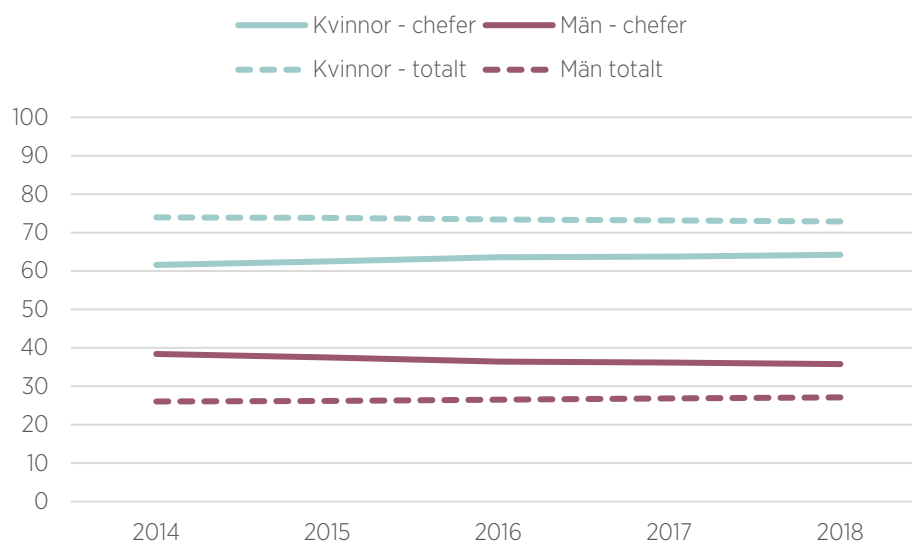
kvinnor dominerar som chefer i offentlig sektor. Om andelen kvinnor som chefer sätts i relation till andelen kvinnor anställda i offentlig sektor blir bilden dock en annan.

En analys där andelen kvinnor och män som chefer sätts i relation till andelen kvinnor och män som anställda görs i *Kvinnomaktutredningen* (SOU 1998:6). Utredarna ställer sig frågan om kvinnors chanser att bli chef inom kvinnodominerade sektorer är större än mäns. De mäter mäns överrepresentation som chefer genom kvoten mellan andelen manliga chefer i förhållande till andelen manliga anställda inom olika branscher. Den slutsats som dras är att män är mer överrepresenterade som chefer ju mer kvinnodominerad en sektor är. I endast en av de 30 branscher som undersöktes var andelen manliga chefer lika hög som andelen manliga anställda: utbildning i privat sektor. För kvinnor gällde det omvända, ju fler kvinnor desto svårare att bli chef (SOU 1998:6, 1997). I Jämställdhetsutredningen drogs en liknande slutsats ”Även om andelen kvinnor i chefsposition har ökat, är kvinnor fortfarande underrepresenterade bland cheferna i förhållande till andelen anställda totalt inom respektive sektor” (SOU 2015:86, 2015, s. 117).

I figur 44 framgår att detta mönster kvarstår sett till andelen kvinnor och män som chefer i relation till andelen kvinnor och män som anställda i offentlig sektor som helhet mellan åren 2014 och 2018. Män är i högre grad chefer än anställda, kvinnor utgör en större andel anställda än chefer. Dessa siffror är en indikation på att det inte råder jämställda villkor när det gäller karriärvägar och möjligheter att delta i beslutsfattande inom offentlig sektor som helhet. Jämställdhetsmyndigheten har dock inte inom ramen för denna rapport grävt djupare i om det råder skillnader inom olika delar av offentlig sektor.



**Figur 44 Andelen kvinnor och män som chefer i relation till andelen kvinnor och män som anställda inom offentlig sektor 2014–2018. Könsfördelning i procent**



Källa: SCB.

### Anställda i Europaparlamentet, EU-kommissionen och Europeiska rådet - fler män är chefer men andelen kvinnor ökar

Fler män än kvinnor är anställda på höga tjänster inom Europaparlamentet, EU-kommissionen samt Europeiska rådet och Europeiska unionens råd (ministerrådet), men kvinnors andel har ökat över tid. År 1999 utgjorde män i genomsnitt 86 procent av de högsta cheferna i de fyra institutionerna<sup>6</sup>. År 2010 var andelen män 76 procent. År 2020 utgörs de högsta cheferna av 66 procent män och kvinnors andel har ökat till 34 procent (EIGE, 2020a).

EU-kommissionen är en stor arbetsgivare med närmare 33 000 anställda 2020<sup>7</sup>. Det är fler kvinnor (56 procent) än män anställda, men det är fler män än kvinnor på de högre tjänsterna. Andelen kvinnor bland de högsta cheferna i EU-kommissionens förvaltning har ökat kontinuerligt de senaste femton åren. År 2005 var 17 procent av de högsta cheferna kvinnor. År 2015 hade andelen kvinnor ökat till drygt 29 procent och 2020 utgör kvinnor närmare 35 procent av de högsta cheferna (EIGE, 2020a; Europeiska kommissionen, 2020b).

EU-kommissionens tjänster är indelade i olika tjänstegrupper. I gruppen som omfattar generaldirektörer, direktörer, rådgivare, enhetschefer och handläggare

<sup>6</sup> Det är fyra institutioner men tre sekretariat. Europeiska rådet saknar nästintill en egen organisation, utan bistås istället av generalsekretariatet vid Europeiska unionens råd.

<sup>7</sup> I januari 2020.

finns det färre kvinnor (45 procent) än män (55 procent). I gruppen som omfattar ledande assistenter och assistenter är andelen kvinnor drygt 67 procent. I tjänstegruppen sekreterare och kontorspersonal uppgår andelen kvinnor till 79 procent (Europeiska kommissionen, 2020c).

Liksom i EU-kommissionen är det fler män än kvinnor på chefstjänster och fler kvinnor än män på assistenttjänster på generalsekretariatet för Europeiska rådet och Europeiska unionens råd (ministerrådet). Generalsekretariatet hade 3 062 anställda 2020, med en fördelning på 57 procent kvinnor och 43 procent män. På högsta chefsnivå är det 12 kvinnor (28 procent) och 31 män (72 procent) och på mellanchefernivå är motsvarande siffror 31 kvinnor (38 procent) och 50 män (62 procent). Bland handläggarna utgör kvinnor 57 procent och bland assistenter och sekreterare är kvinnors andel 63 procent (Europeiska rådet och Europeiska unionens råd, 2020).

### **Andra EU-institutioner - fler kvinnor på poster med hög synlighet, men män dominerar bland de utsedda ledamöterna**

Fler män än kvinnor har uppdrag och ledningsfunktioner i EU:s övriga institutioner. Det ser olika ut för olika uppdrag och utvecklingen vad gäller kvinnors och mäns representation skiljer sig åt mellan institutionerna. I vissa institutioner och organ har andelen kvinnor ökat över tid, men för andra ses inte denna utveckling. Kvinnor och män verkar också delvis inom olika sakområden.

Ledamöterna i Europeiska unionens domstol har i huvudsak bestått av män, men antalet kvinnor har ökat över tid. Europeiska unionens domstol består egentligen av två domstolar: domstolen och tribunalen. Sammantaget uppgår andelen kvinnliga ledamöter 2020 till drygt 26 procent. Andelen kvinnor var 1999 knappt 8 procent. År 2010 hade de kvinnliga ledamöternas andel ökat till drygt 21 procent. Det finns domare som tjänstgör i både domstolen och tribunalen. Domstolen består av en domare från varje medlemsland och 11 generaladvokater. Av de 38 nuvarande ledamöterna är 7 kvinnor (18 procent) och 31 män (82 procent). Ordförande är en man. Domarna utser själva ordföranden. Bland de 114 personer som tidigare tjänstgjort som ledamöterna i domstolen finns bara 8 kvinnor, en av dem är Pernilla Lindh från Sverige. Tribunalen, som inrättades 1988, består av två domare från varje EU-land, i dagsläget 51 domare. Av dessa är för närvarande 15 kvinnor (29 procent). Tribunalens ordförande är en man. Domarna i tribunalen väljer ordförande bland sig. Av de 57 personer som tidigare varit ledamöter av tribunalen är 9 kvinnor (15 procent) (Europeiska unionens domstol, 2020). Europeiska unionens domstol utövar den dömande makten i Europeiska unionen och sörjer, i samarbete med medlemsstaternas domstolar, för att EU-rätten tillämpas och tolkas enhetligt (Europeiska unionens domstol, 2020).

Andelen kvinnliga ledamöter i Europeiska revisionsrätten har ökat de senaste åren. Europeiska revisionsrätten, som bland annat granskar EU:s inkomster och utgifter,

består av en representant från varje medlemsland (Europeiska revisionsrätten, 2020). År 2020 består ledamöterna av 8 kvinnor och 18 män (Europeiska revisionsrätten, 2020). Mellan 2008 och 2018 uppgick antalet kvinnliga ledamöter till mellan tre och fyra (EIGE, 2020a). Ledamöterna i revisionsrätten utses av Europeiska rådet (Europeiska revisionsrätten, 2020).

I Europeiska centralbankens (ECB) högsta beslutande organ, ECB-rådet, är bara två av tjugofem ledamöter kvinnor. En av dessa är Europeiska centralbankens ordförande Christine Lagarde, som 2019 blev den första kvinnan att leda ECB (Forbes, 2019). ECB-rådet består av de sex personer som ingår i bankens direktion och euroländernas nitton nationella centralbankschefer. Direktionen utses av Europeiska rådet (Europeiska centralbanken, 2020).

Ledamöterna i de två rådgivande kommittéerna Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Europeiska regionkommittén utgörs till mer än 70 procent av män. Ledamöterna nomineras av medlemsländerna och antalet ledamöter beror på folkmängd. Kommittéerna utser själva ordförande. Fördelningen mellan kvinnliga och manliga ledamöter har legat i stort sett stilla sedan 2003, med en viss ökning av andelen kvinnor i Europeiska regionkommittén. Uppdragen som ordförande i den Europeiska sociala och ekonomiska kommittén respektive Europeiska regionkommittén har hittills enbart innehaft av män (EIGE, 2020a). Europeiska ekonomiska och sociala kommittén har 326 medlemmar som är företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och andra intressegrupper (Europeiska unionen, 2020b). År 2020 utgörs dessa av 89 kvinnor (27 procent) och 236 män (73 procent). Motsvarande andel kvinnor 2003 var knappt 24 procent och män drygt 76 procent och 2010 var det 23 procent kvinnor och 77 procent män. Europeiska regionkommittén har 329 ledamöter som är lokala och regionala folkvalda företrädare från medlemsländerna. Av ledamöterna 2020 är 72 kvinnor (24 procent) och 231 män (76 procent). Motsvarande andel 2003 var 20 procent kvinnor och 80 procent män (EIGE, 2020a).

Även inom EU-byråerna, som ska bidra till att genomföra EU:s politik, är det fler män än kvinnor på ledningsfunktioner, men andelen kvinnor har ökat över tid (Europeiska unionen, 2020a). På posten som ordförande eller motsvarande i byråernas högsta beslutande organ har det skett en stor förändring i representationen. År 2003 var andelen kvinnliga ordförande 20 procent. År 2020 innehar kvinnor drygt 44 procent av posterna. Byråernas operativa arbete leds till största del av män som utgör närmare 78 procent av direktörerna eller motsvarande. För dessa uppdrag syns ingen direkt förändring i representationen av kvinnor och män över tid. 2003 utgjorde män närmare 79 procent av direktörerna eller motsvarande. I byråernas högsta beslutande organ (styrelser eller liknande) utgör män drygt 64 procent och kvinnor knappt 36 procent av ledamöterna. Andelen kvinnliga ledamöter har ökat över tid. År 2003 utgjorde kvinnor 25 procent. Det är dock stor skillnad mellan de olika byråerna. Högst andel kvinnor har Europeiska jämställdhetsbyråns (EIGE) styrelse som består av drygt 72 procent

kvinnliga ledamöter. EU:s översättningscentrum (CdT) har en styrelse med lika många kvinnor som män. I det gemensamma företaget Fusion for Energy, en av Euratoms byråer, utgör kvinnor bara knappt 9 procent av styrelsens ledamöter. Av de 32 byråer som det finns statistik för har 10 stycken styrelser där kvinnor eller män utgör minst 40 procent (EIGE, 2020a).

### **EU:s utrikestjänst har en jämn könsfördelning, men en högre andel av cheferna är män**

EU:s utrikestjänst (EEAS), som är EU:s diplomatiska kår med EU-delegationer utomlands, har en målsättning om en jämn könsfördelning bland de som arbetar för utrikestjänsten. Så har det också varit sedan institutionen bildades 2011 och kvinnors andel har på årsbasis uppgått till strax under 50 procent (EU:s utrikestjänst EEAS, 2014). År 2019 var andelen kvinnor som arbetade för utrikestjänsten närmare 48 procent. EU:s utrikestjänst har en liknande arbetsfördelning som i EU-kommissionens och Europeiska rådets förvaltning. Det är betydligt fler män än kvinnor på chefspositioner och fler kvinnor än män i tjänstegrupperna assistenter och sekreterare. I den totala tjänstegruppen chefer och handläggare uppgick kvinnor 2019 till närmare 35 procent, men kvinnors andel blir lägre ju högre tjänstegrad inom gruppen. Bland de lägre tjänstegraderna uppgick andelen kvinnor till 50 procent och bland de högsta tjänstegraderna var kvinnors andel bara drygt 20 procent. EU:s utrikestjänst arbetar för en jämn fördelning av kvinnor och män på chefspositioner. Andelen kvinnliga högre chefer (högsta chefsnivån och mellanchefernivån) har också ökat sedan 2011. I slutet av 2019 uppgick andelen kvinnor på de högre chefspositionerna till drygt 30 procent, en ökning från 2018 då motsvarande siffra var knappt 28 procent. Kvinnor och män i utrikestjänsten arbetar delvis inom olika yrkeskategorier. Kvinnor utgjorde 2019 drygt 66 procent i tjänstegrupperna assistenter och sekreterare. Av de sekonderade nationella experterna till EU:s fredsbevarande insatser, som ofta kommer från medlemsländernas försvar, utgjorde män närmare 75 procent (EU:s utrikestjänst EEAS, 2019).

## **INTERNATIONELL UTBLICK PÅ REPRESENTATION I POLITIK OCH FÖRVALTNING**

Globalt är män överrepresenterade på beslutsfattande positioner i politiken, men andelen kvinnor har ökat de senaste decennierna, framförallt i beslutsfattande församlingar. En vertikal könssegregering är fortfarande tydlig, med en högre andel män i förhållande till kvinnor på de högsta politiska ämbetena än på lägre beslutsfattande positioner. I genomsnitt utgör män drygt 93 procent av världens regeringschefer, och 75 procent av ledamöterna i nationella parlament (Inter-

Parliamentary Union and UN Women, 2020). Det är fler länder i världen som inte har några kvinnliga ministrar, än som inte har några kvinnor i det nationella parlamentet. Andelen kvinnor som är talmän är lägre än andelen kvinnliga parlamentariker. Kvinnor och män ansvarar också fortfarande överlag för olika politikområden, även om det skett förändringar (Dahlerup, 2020). Kvinnliga ministrar och utskottsordföranden ansvarar främst för vård- och omsorgsfrågor, sociala frågor och jämställdhet. På motsvarande sätt är det främst manliga ministrar och utskottsordföranden som ansvarar för försvarsfrågor (Inter-Parliamentary Union, 2020; Inter-Parliamentary Union and UN Women, 2020).

Kvinnors representation i beslutsfattande församlingar i världen har ökat kontinuerligt de senaste 25 åren, men skillnaderna är fortsatt stora mellan världens stater. Länderna i Nord- och Sydamerika och Europa har i genomsnitt en högre andel kvinnliga parlamentariker än övriga regioner i världen, men det finns också stora skillnader inom regionerna. Kvinnors representation i nationella parlament har ökat kraftigt i vissa länder, till exempel i Rwanda, Förenade Arabemiraten och Bolivia där kvinnors andel i januari 2020 uppgick till minst 50 procent (Inter-Parliamentary Union, 2020). Samtidigt hade majoriteten av världens ekonomiska stormakter i G20-gruppen<sup>8</sup> lägre än 30 procents kvinnorepresentation i nationella parlament<sup>9</sup> i januari 2020, däribland USA, Ryssland, Kina, Indien och Brasilien (Inter-Parliamentary Union and UN Women, 2020).

### **Nationella parlament och regeringar - fler kvinnor i fler länder**

Kvinnors rätt att på samma villkor som män delta i landets politiska och offentliga verksamhet formuleras i det internationella normerande ramverket, bland annat i artikel 7 i FN:s Kvinnokonvention (CEDAW) från 1979. I FN:s handlingsplan för jämställdhet, den så kallade Peking-plattformen, som antogs 1995 på FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking är en av rekommendationerna att säkerställa kvinnors lika tillgång till och deltagande i beslutsprocesser. Detta bland annat genom att regeringar vidtar åtgärder för att uppnå jämställdhet i lagstiftande församlingar och offentlig förvaltning. I Agenda 2030, de globala målen för hållbar utveckling som antogs av FN:s generalförsamling 2015, har medlemsstaterna åtagit sig att tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet. Den statistik som samlas in av den internationella medlemsorganisationen Inter-Parliamentary Union (IPU) visar att andelen kvinnor i nationella parlament i världens länder har ökat kontinuerligt men långsamt sedan Peking-plattformen antogs. År 1995

---

<sup>8</sup> G20 är ett forum för ekonomiskt samarbete som samlar ekonomiska stormakter i alla världsdelar.

<sup>9</sup> Genomsnitt enkammarparlament och första kammaren i tvåkammarparlament.

utgjorde kvinnor i genomsnitt 11 procent av ledamöterna i nationella parlament i världen. I januari 2020 hade andelen kvinnor ökat till 25 procent. Antalet länder som inte har några kvinnliga parlamentariker alls har minskat från 10 länder 1995 till 3 länder i januari 2020 (Inter-Parliamentary Union, 2020).

### **Geografisk förändring i könsrepresentation i nationella parlament**

Det har skett en geografisk förändring vad gäller könsrepresentationen i nationella parlament. År 1995 låg åtta av de tio länder som hade högst andel kvinnor i det nationella parlamentet i Europa. År 2020 är det en större geografisk spridning och det finns länder med olika politiska regimer bland de länder som har en jämnare könsfördelning<sup>10</sup>. År 1995 hade Sverige som enda land en jämställd könsfördelning och högst andel kvinnliga parlamentariker i världen med drygt 40 procent, följt av Norge, Danmark och Finland. År 2020 har Rwanda högst andel kvinnor i det nationella parlamentet med 61 procent. Sverige ligger år 2020 på sjunde plats bland världens stater när det gäller kvinnors representation i det nationella parlamentet, Finland på plats 11, Norge på plats 17 och Danmark har placering 25. I samtliga nordiska länder har andelen kvinnor ökat i det nationella parlamentet sedan år 1995, men andra länder har ökat mer och gått om de nordiska länderna (Inter-Parliamentary Union, 2020).

Den största ökningen av andelen kvinnor i parlamentet<sup>11</sup> sedan år 1995 har skett i Rwanda (57 procentenheter), Förenade Arabemiraten (50 procentenheter), Andorra (43 procentenheter) och Bolivia (42 procentenheter). Regionalt har utvecklingen gått snabbast i Nord- och Sydamerika<sup>12</sup>, där den genomsnittliga andelen kvinnor i nationella parlament har stigit med närmare 19 procentenheter sedan år 1995 för att i januari 2020 uppgå till drygt 31 procent. Nord- och Sydamerika har gått om Europa som den region där kvinnor har högst representation i nationella beslutsfattande församlingar (Inter-Parliamentary Union, 2020).

Ett antal länder har eller närmar sig en jämn könsfördelning i parlamentet. År 1995 hade inget land 50 procent eller fler kvinnor i parlamentet. I januari 2020 har tre länder mer än 50 procent kvinnliga parlamentariker: Rwanda, Kuba och Bolivia. I januari 2020 hade 23 länder i världen en könsfördelning i det nationella parlamentet där kvinnor eller män utgjorde minst 40 procent av ledamöterna. I en majoritet av världens länder uppgår dock andelen kvinnor fortfarande till mindre än en tredjedel av parlamentarikerna<sup>13</sup>, häribland Ryssland (knappt 16 procent) och USA<sup>14</sup> (drygt 23 procent). I 24 länder utgör kvinnor mindre än 10 procent av

---

<sup>10</sup> Enligt den internationella organisationen Freedom House demokrati-index med indelningen av länder efter grad av demokrati i kategorierna free, partly-free och not-free.

<sup>11</sup> Genomsnitt enkammarparlament och första kammaren i tvåkammarparlament.

<sup>12</sup> IPU har uppdelning i sex regioner: Nord- och Sydamerika, Europa, Afrika söder om Sahara, Mellanöstern och Nordafrika (MENA), Asien samt Stillahavsregionen.

<sup>13</sup> Genomsnitt enkammarparlament och första kammaren i tvåkammarparlament.

<sup>14</sup> Avser alla röstande ledamöter i Representanthuset.

ledamöterna i parlamentet, bland annat i Iran, Japan, Libanon, Nigeria och Sri Lanka. Tre länder har inga kvinnor alls i det nationella parlamentet: Mikronesien, Papua Nya Guinea och Vanuatu (Inter-Parliamentary Union and UN Women, 2020).

Det har länge saknats internationell statistik om kvinnors och mäns deltagande i lokala beslutsfattande församlingar. Som en del i uppföljningen av de globala hållbarhetsmålen har UN Women för första gången kunnat samla in och presentera jämförbara internationella data över antal kvinnor som är valda till lokala församlingar i 133 länder. UN Women:s analys visar att 2020<sup>15</sup> var kvinnors representation i lokala beslutsfattande församlingar i genomsnitt högre (36 procent) än genomsnittet för nationella parlament. Få länder har en jämn könsfördelning i lokala beslutsfattande församlingar. I 15 procent av de 133 länderna har kvinnor en representation på 40 procent eller mer. I majoriteten av de 133 länderna har kvinnor en lägre representation än 30 procent. I 53 procent av länderna uppgår andelen kvinnor i lokala beslutsfattande församlingar till mellan 10 och 30 procent och i 12 procent av länderna har kvinnor lägre representation än 10 procent. UN Women pekar på att det är en fördelning som liknar den för nationella parlament i världen. Kvinnors representation är högst i Centralasien, Sydasiens, Nordamerika och Europa, men det är stora skillnader mellan länder i samma region<sup>16</sup>. UN Women hänvisar till forskning som visar att det också är stora skillnader i representation inom länder. Uppgifterna visar att kvinnors representation tenderar att vara högre i huvudstädernas lokala beslutsfattande organ (Berevoescu och Ballington, 2020).

#### UTVECKLINGEN I RAWANDA

Kvinnors höga representation i den lagstiftande församlingen i Rwanda har skett efter folkmordet i landet 1994. Efter folkmordet var majoriteten av de överlevande kvinnor. Många män hade också flytt eller var fängslade. Det fanns ett politiskt tomrum som fylldes av kvinnor och som öppnade upp för en rad politiska jämställdhetsreformer. Det skrevs en ny konstitution som antogs 2003, vilket gav möjlighet att bland annat införa kvotering som säger att kvinnor ska inneha minst 30 procent av platserna i politiska beslutsfattande församlingar (Gender Quotas Database, 2020). Rwandas tvärvärdiska kvinnokommitté, the Rwanda Women Parliamentary Forum, utvecklade också en strategi för att öka antalet kvinnor i parlamentet till fler än de 30 procent som är obligatoriskt enligt konstitutionen. De lät erfarna kvinnliga parlamentariker kandidera till de öppna platserna och slussade in kvinnor som var nykomlingar i politiken på de 30 procent reserverade platserna (National Geographic, 2019).

---

<sup>15</sup> I januari 2020.

<sup>16</sup> UN Women har en annan regionindelning än Inter-Parliamentary Union: Central- och Sydasiens, Nordamerika och Europa, Stillahavsregionen, Afrika söder om Sahara, Öst- och Sydostasien, Latinamerika och Karibien samt västra Asien och Nordafrika.

## Nästan bara män på de högsta positionerna

Det är i huvudsak män som innehar de högsta politiska positionerna i världens länder. Av samtliga folkvalda statschefer i världen utgör kvinnor knappt 7 procent och av regeringscheferna drygt 6 procent. En något större andel, närmare 21 procent, av talmännen i nationella parlament är kvinnor, däribland i Ryssland och i USA. Vad gäller talmansposten har det framförallt skett en ökning av andelen kvinnor sedan 2015 då andelen kvinnliga talmän uppgick till närmare 16 procent. Flera länder har sedan 2015 fått sin första kvinna som talman. Även ministerposter innehas främst av män, och fördelningen mellan kvinnor och män varierar stort i världens länder.

I 12 länder var en majoritet av ministrarna kvinnor i januari 2020. Spanien hade högst andel kvinnliga ministrar (närmare 67 procent). 28 av 190 stater har regeringar där kvinnor eller män utgör minst 40 procent av ministrarna. 60 länder har 15 procent eller lägre andel kvinnliga ministrar och i 9 länder finns det inga kvinnliga ministrar alls. Kvinnor och män ansvarar överlag för olika politikområden. De politikområden som flest kvinnliga ministrarna ansvar för är omsorg, sociala frågor och miljö följt av arbetsmarknad och jämställdhetsfrågor. Bland de områden som ett färre antal kvinnliga ministrar har ansvar för återfinns ekonomi- och finanspolitik samt försvarsfrågor (Inter-Parliamentary Union and UN Women, 2020). Denna uppdelning syns också vad gäller utskottsordförande eller motsvarande där 73 procent av utskotten för jämställdhet i världens länder leds av kvinnor, medan motsvarande siffra för försvarsutskotten är 10 procent (Inter-Parliamentary Union, 2020).

### **FAKTA OM HAT, HOT OCH VÅLD: KVINNIGA BORGMÄSTARE I USA DUBBELT SÅ UTSATTA SOM MÄN**

En studie av borgmästare i USA visar att kvinnliga borgmästare utsätts för mer våld än sina manliga motsvarigheter. Sannolikheten för kvinnor att utsättas är enligt studien dubbelt så hög som för män i samma position (Thomas m.fl., 2019).

## Kvotering som en förklaringsfaktor

Införandet av olika typer av kvotering på basis av kön i samband med val lyfts i olika analyser fram som en viktig eller den viktigaste förklaringen till att kvinnors representation i beslutsfattande församlingar ökat de senaste 25 åren (Franceschet, Krook och Piscopo, 2012). Könskvotering i politiken är ett komplext och omdiskuterat område som inte redogörs för i sin helhet i denna rapport. Kvotering, antingen lagstiftad eller frivillig kvotering på partiernas vallistor, tillämpas nu över hela världen och i länder med olika politiska regimer (Inter-Parliamentary Union, 2020). Kvotering på basis av kön i samband med val innebär att det finns fastlagt



kvantitativa mål, kvoter, för de som kandiderar i ett val eller för de som blir valda. Detta kan ske antingen genom en lägstanivå för andelen kvinnor eller vara könsneutralt formulerat med lägsta- och högstanivåer som gäller för båda könen (Dahlerup, 2018). Hittills utgår all kvotering på basis av kön från uppdelningen i män och kvinnor (Dahlerup, 2020).

Lagstiftad kvotering, som fastställs antingen i ett lands konstitution eller vallag, kan innebära ett system med kvantitativa mål för de som kandiderar i ett val (IDEA, 2020a). Enligt International IDEA har 57 länder denna typ av lagstiftad kvotering. Den är vanligt förekommande i latinamerikanska länder. Lagstiftad kvotering kan också innebära att ett visst antal platser i en politisk församling är vikta för det ena könet. Detta system, som ofta är inskrivet i konstitutionen, tillämpas i 25 länder, bland annat i Rwanda. Frivillig kvotering tillämpas av partier i drygt 50 länder. Inget av de nordiska länderna har lagstiftad kvotering (IDEA, 2020a). I Sverige, Norge och Island tillämpar partier frivillig kvotering (IDEA, 2020a), medan Finland och Danmark uppnått en hög representation av kvinnor i politiska församlingar utan någon form av kvotering alls (Dahlerup, 2020).

Enligt Inter-Parliamentary Union har 16 av de 20 länder i världen som 2020 hade högst andel kvinnor i det nationella parlamentet någon form av kvotering. Av de 20 länderna har 9 lagstiftad kvotering och i ytterligare 7 länder har partier infört frivillig kvotering på sina egna vallistor. Innan 1995 hade bara två länder, Argentina och Nepal, lagstiftad kvotering (Inter-Parliamentary Union, 2020). År 2020 tillämpas någon form av kvotering på basis av kön i samband med val i hälften av världens länder (IDEA, 2020a). Kvotering har införts av olika politiska regimer, i både mer och mindre demokratiska länder, men frivillig kvotering i partierna är mest förekommande i mer demokratiska länder (Dahlerup och Freidenvall, 2008). Lagstiftad kvotering finns i 81 länder, varav 2 har infört ny lagstiftning på området under 2019. Ett av dessa är Förenade Arabemiraten där ett kvoteringsmål om 50–50 fastslagits genom ett presidentdekret (Inter-Parliamentary Union, 2020).

### **Utvecklingen går fortare i länder med lagstiftad kvotering**

Enligt Inter-Parliamentary Union är kvinnors andel i parlamentariska församlingar utan kvotering betydligt lägre. I de val som hölls på nationell nivå i världens länder under 2019 blev kvinnors representation i genomsnitt närmare 26 procent. I de 40 parlamentariska församlingar där kvotering tillämpas, antingen lagstiftad eller frivilligt genom partiernas vallistor, fick kvinnor en representation på drygt 30 procent. I de övriga 28 församlingarna blev kvinnors representation knappt 18 procent (Inter-Parliamentary Union, 2020). Europeiska jämställdhetsinstitutet skriver i en analys att utvecklingen mot mer jämställda nationella parlament i EU-området går fortare i de länder som infört lagstiftad kvotering. Andelen kvinnor i parlamenten i de medlemsländer som har lagstiftad kvotering har nästan

fördubblats sedan år 2004, från 18 procent till 34 procent (ökning med närmare 16 procentenheter), medan länder utan kvotering ökat andelen kvinnor från knappt 25 procent till knappt 31 procent (ökning med 6 procentenheter)<sup>17</sup> (EIGE, 2020b). Lagstiftad kvotering för att öka kvinnors representation i lokala församlingar tillämpas i 44 procent av de länder som har valda lokala beslutsfattande församlingar. Länderna som har lagstiftad kvotering hade 2020 i genomsnitt 7 procentenheter högre representation kvinnor i lokala beslutsfattande församlingar (Berevoescu och Ballington, 2020).

### **Hur kvoteringsystemet är utformat påverkar utfallet**

Lagstiftad kvotering behöver dock inte resultera i ett valresultat som motsvarar de kvantitativa mål som lagstiftningen anger. Hur kvoteringsystemet är utformat, bland annat i förhållande till valsystemet i landet, och vilka sanktioner som finns spelar roll för hur effektivt kvoteringsystemet är (Dahlerup, 2020). Lagstiftad kvotering med kvantitativa mål gällande kandidater är bäst lämpat för ett proportionellt valsysteem och lagstiftade reserverade platser i politiska församlingar används mest i länder som har majoritetsvalsysteem eller en blandning av båda valsystemen. Ett kvoteringsmål som anger exempelvis en lägsta procentsats för andelen kvinnliga respektive manliga kandidater behöver inte ge ett valresultat som motsvarar målet. Om det inte finns en reglering för var på listorna kandidaterna placeras eller i vilka distrikt som kvinnor respektive män kandidaterar behöver valresultatet inte motsvara kvoteringsmålet (Dahlerup, 2020). Länder har därför ändrat och förstärkt kvoteringslagstiftningen för att uppnå den avsedda effekten (Dahlerup, 2018).

### **Kvotering följs upp i de globala hållbarhetsmålen**

Lagstiftad kvotering på basis av kön i val till det nationella parlamentet finns med som ett kriterium för att följa upp hur länderna ligger till i genomförandet av de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030. Kriteriet, som är framtaget internationellt, finns för uppföljningen av delmål 5.1 om att avskaffa alla former av diskriminering av kvinnor och flickor överallt, indikator 5.1.1 som avser övergripande rättsligt ramverk och det offentliga livet (UN Women, World Bank Group and OECD development center, 2018). I Statistiska centralbyråns (SCB) uppföljning av Sveriges genomförande av Agenda 2030 år 2019 har Sverige lägst uppfyllnad inom delområdet som avser övergripande rättsligt ramverk och det offentliga livet, eftersom Sverige inte har en lagstiftning som omfattar könskvotering till riksdagen (SCB, 2020b). Uppföljningskriteriet omfattar inte och tar inte hänsyn till förekomsten av frivillig kvotering i partierna.

---

<sup>17</sup> Storbritannien inräknat

### **Kvotering inte den enda förklaringen till kvinnors ökade deltagande**

Professor Drude Dahlerup skriver i en analys 2020 att lagstiftad kvotering inte kan vara en fristående jämställdhetsåtgärd och att en rad olika faktorer spelar roll för kvinnors representation. Valsystemet i sig är en sådan faktor som fortfarande har betydelse (Dahlerup, 2020). Data från 2016 visar att över hela världen blir dubbelt så många kvinnor valda till nationella parlament i länder med proportionella valsystem än i länder med majoritetsvals-system (Johnson-Myers, 2017). Inter-Parliamentary Union lyfter också fram partiernas målsättningar och arbete för att rekrytera kvinnor, starka kvinnoorganisationer, opinionsbildning och en politisk kultur där medvetenheten om jämställdhet ökat som viktiga förklaringsfaktorer för kvinnors ökade representation. Exempelvis föregicks valet i Schweiz 2019, där kvinnors representation i parlamentet ökade med 9,5 procentenheter, av en omfattande mobilisering i civilsamhället där kvinnor i gatudemonstrationer krävde högre lön, mer jämlikhet och respekt. På många ställen har kvinnor också fått mer makt och inflytande i en kontext av politisk förändring och efter konflikt (Inter-Parliamentary Union, 2020). Modellen med offentlig finansiering av partier, som finns i flera europeiska länder, kan ytterligare stimulera partier att rekrytera och nominera fler kvinnliga kandidater (Inter-Parliamentary Union, 2020).

### **Representation i Europa - betydligt fler kvinnor i beslutsfattande positioner, men flest män i toppen**

Kvinnors representation i politiska församlingar har ökat betydligt i Europa som helhet sedan FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking 1995. De nordiska länderna har länge tillhört de stater i världen som har mest jämställd representation i det nationella parlamentet, men flera länder i Europa ligger nu i nivå med Norden. Utvecklingen ser dock olika ut och det finns stora skillnader mellan länderna i Europa. Det kvarstår också ett mönster av vertikal och horisontell könssegregering. Det är en högre andel män i förhållande till kvinnor bland stats- och regeringscheferna, än bland ledamöterna i nationella parlament och lokala församlingar. Kvinnor och män verkar också generellt inom olika politikområden.

Inom EU- och EES-området<sup>18</sup> har representationen i de nationella politiska församlingarna blivit mer jämställd över tid under 2000-talet. Sverige är dock fortfarande det enda av EU:s medlemsländer som har minst 40 procent kvinnor i politiska församlingar på nationell, regional och lokal nivå. Belgien, Spanien, Frankrike och Finland har minst en tredjedel kvinnor på samtliga nivåer (EIGE, 2020b). Överlag är andelen kvinnor lägre i lokala församlingar än i nationella

---

<sup>18</sup> EES = Europeiska ekonomiska samarbetsrådet. De så kallade EES-länderna består av Island, Norge och Lichtenstein som har EES-avtal med Europeiska unionen.

parlament i de EU- och EES-länder som har högst andel kvinnor på nationell nivå. Så är fallet i Sverige, liksom i bland annat Finland, Spanien, Belgien och Portugal. Tvärtom så är andelen kvinnor högre i lokala församlingar än i nationella parlament i ett flertal av de länder som har en lägre andel kvinnliga parlamentariker. I Ungern, som har lägst andel kvinnor i det nationella parlamentet bland EU-länderna med drygt 12 procent, utgör kvinnor drygt 29 procent av de folkvalda på lokal nivå (EIGE, 2020a).

**FAKTA OM HOT, HAT OCH VÅLD: UNGA KVINNOR SOM DRIVER JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR  
SÄRSKILT UTSATTA I NATIONELLA PARLAMENT I EUROPA**

Enligt en studie som genomfördes i nationella parlament i Europa 2018 utsätts kvinnor som är parlamentariker och anställda i parlamenten för en alarmerande grad av sexism, trakasserier och våld. Kvinnor under 40 år samt kvinnor som engagerar sig i jämställdhetsfrågor och våld mot kvinnor är särskilt utsatta för psykologiska och sexuella trakasserier. En tredjedel av de kvinnor som utsatts för trakasserier och våld uppgav att det påverkade deras handlingsutrymme som parlamentariker (Europeiska parlamentet, 2019; Inter-Parliamentary Union and Parliamentary Assembly of the Council of Europe, 2018).

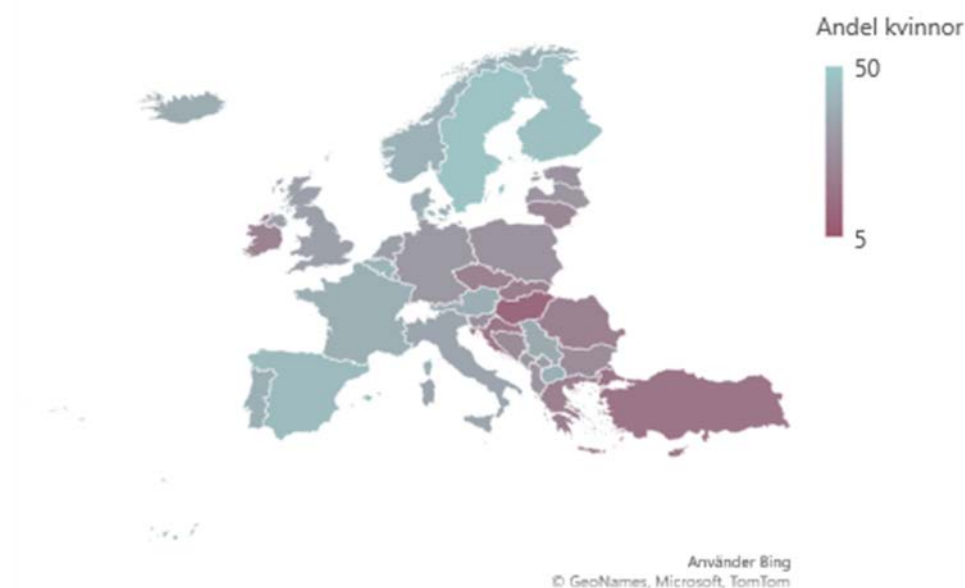
### Lagstiftad kvotering i flera länder i Europa

Flera länder i Europa har de senaste 20 åren infört lagstiftad kvotering i syfte att stärka jämställdheten i de politiska församlingarna. Frankrike var det första av EU-länderna att införa kvotering 2000. Lagstiftad kvotering tillämpas idag i de elva EU-medlemsländerna Frankrike, Belgien, Portugal, Slovenien, Spanien, Grekland, Kroatien, Polen, Irland, Italien och Luxemburg. Även de sex kandidatländerna och potentiella kandidatländerna<sup>19</sup>, härefter kandidatländerna, Montenegro, Serbien, Kosovo, Albanien, Nordmakedonien och Bosnien och Hercegovina har lagstiftad kvotering. Bara i Spanien och Portugal uppgår andelen kvinnor i det nationella parlamentet till det kvantitativa mål som anges i lagstiftningen. I Spaniens fall 40 procent och Portugal 33 procent. Enligt Europeiska jämställdhetsinstitutet tycks kvoteringssystemen ha fått mer önskad effekt i kandidatländerna än i medlemsländerna. I Serbien, Albanien, Kosovo och Nordmakedonien är andelen kvinnor i parlamenten överensstämmande med de beslutade kvoterna (EIGE, 2020b).

---

<sup>19</sup> Kandidatländerna är Albanien, Montenegro, Nordmakedonien, Serbien och Turkiet. Potentiella kandidatländerna är Bosnien och Hercegovina samt Kosovo. Dessa länder får föranslutningsstöd genom Instrumentet för stöd inför anslutningen (Instrument for Pre-accession Assistance, IPA).

**Figur 45 Andel kvinnor i nationella parlament 2020. Andelar i procent**



**Källa:** EIGE.

### Fler kvinnor i nationella parlament i Europa

Andelen kvinnor i de nationella parlamenten<sup>20</sup> i Europa som helhet har ökat från drygt 13 procent 1995 till 30 procent 2020. Kraftigast ökning har Andorra haft (närmare 43 procentenheter), följt av Nordmakedonien, Belarus, Frankrike, Belgien, Spanien, Monaco och Portugal. Av dessa har samtliga länder utom Belarus och Monaco inför lagstiftad kvotering (Inter-Parliamentary Union, 2020). Kvinnors representation är högre i EU-länderna än i Europa som helhet. Bland EU:s medlemsländer har andelen kvinnor i nationella parlament ökat från i genomsnitt drygt 22 procent 1999 till drygt 32 procent 2020<sup>21</sup> (EIGE, 2020a).

Av Europas länder har Sverige fortfarande högst andel kvinnor i den lagstiftande församlingen och mest jämn könsfördelning. År 1995 var Sverige det enda landet i Europa (och världen) där andelen kvinnor i det nationella parlamentet uppgick till minst 40 procent. År 2020 har 10 länder i Europa minst 40 procent kvinnor i den lagstiftande församlingen: Andorra, Belarus, Belgien, Finland, Nordmakedonien, Norge, Portugal, Spanien, Sverige och Schweiz. I Schweiz fick kvinnor rösträtt först 1971 (Inter-Parliamentary Union, 2020). Lägst andel kvinnor i nationella parlament i Europa har Lichtenstein med 12 procent (Inter-Parliamentary Union and UN Women, 2020).

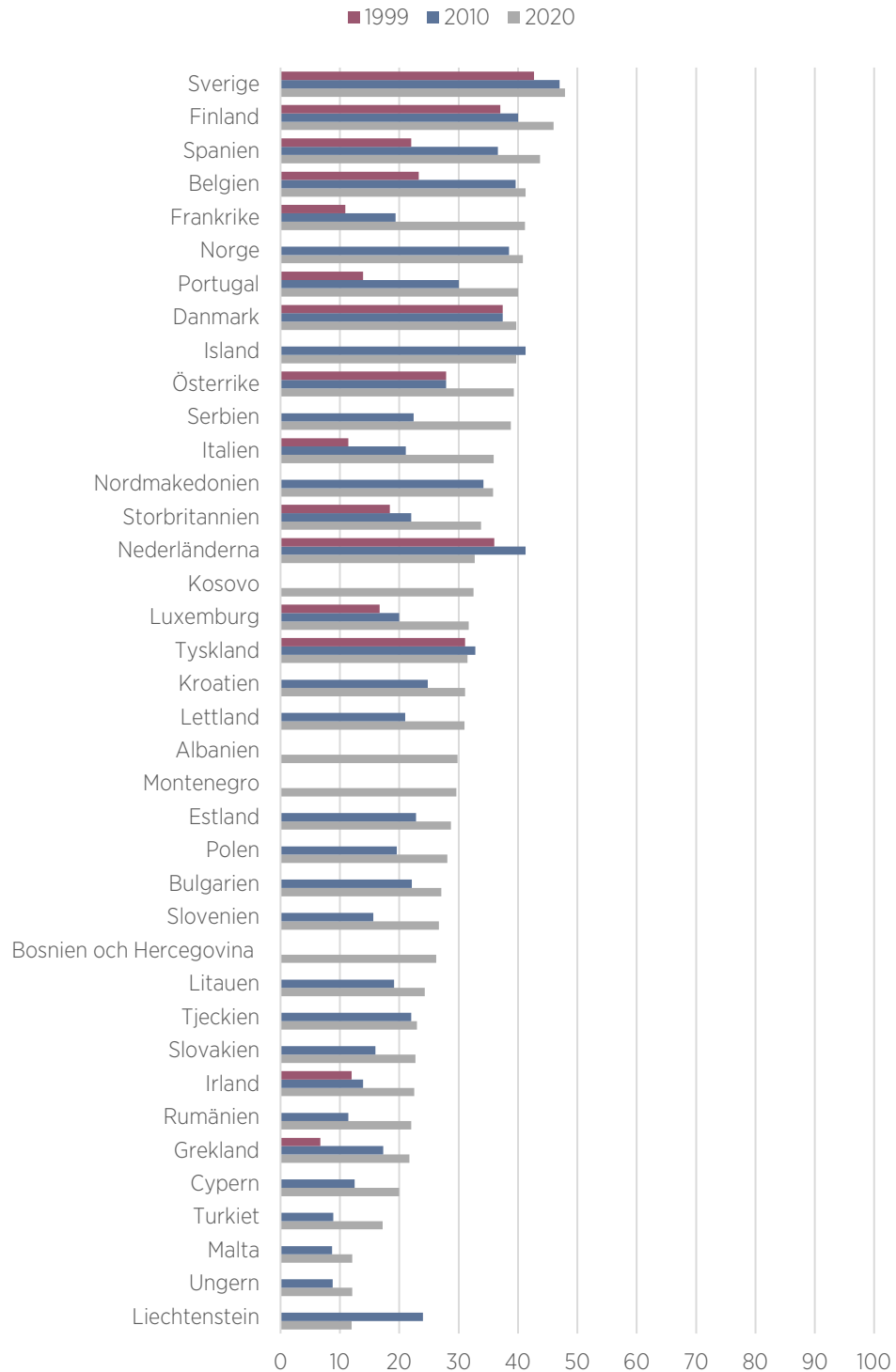
<sup>20</sup> Enkamarparlament och första kammaren i tvåkamarparlament

<sup>21</sup> Tredje kvartalet 2020 efter Storbritanniens utträde.

Högst andel kvinnor i parlamentet bland EU:s medlemsstater har Sverige (46 procent), Finland (46 procent), Spanien (44 procent), Belgien (41 procent) och Portugal (40 procent). Lägst andel kvinnor bland EU-medlemsstaterna har Ungern med 12 procent. Även medlemsländerna Malta, Cypern och Kroatien har under 20 procent kvinnor i den lagstiftande församlingen (EIGE, 2020a). Bland de sju kandidatländerna har Nordmakedonien (40 procent), Serbien (närmare 38 procent) och Kosovo (närmare 33 procent) högre andel kvinnor i de nationella parlamenten än genomsnittet i EU. Europeiska jämställdhetsinstitutet förklarar detta med att de tre kandidatländerna har infört lagstiftad kvotering (EIGE, 2020b). De nordiska länderna ligger med ett genomsnitt på närmare 44 procent kvinnor i parlamenten högre än Europa som helhet (Inter-Parliamentary Union, 2020).

I 15 länder (31 procent) i Europa som helhet leds parlamenten av kvinnor på posten som talman: Andorra, Belarus, Belgien, Bosnien och Hercegovina, Bulgarien, Italien, Lettland, Nederländerna, Norge, Moldavien, Polen, Ryssland, Schweiz, Serbien och Spanien (Inter-Parliamentary Union and UN Women, 2020).

**Figur 46 Andel kvinnor i nationella parlament 1999, 2010 och 2020. Andelar i procent**



**Kommentar:** Uppgifterna avser kvartal 3 respektive år. **Källa:** EIGE.

## **Män dominerar bland Europas stats- och regeringschefer, ministrar och partiledare**

Liksom för världen i övrigt är Europas stats- och regeringschefer i hög grad män, men andelen kvinnor har ökat något över tid. I Europa som helhet hade 11 av 48 länder (23 procent) kvinnor på posten som antingen regeringschef eller folkvald statschef 2020<sup>22</sup>: Belgien, Estland, Finland, Georgien, Grekland, Island, Norge, Serbien, Slovakien, Schweiz och Tyskland (EIGE, 2020a; Inter-Parliamentary Union and UN Women, 2020). Bland EU:s 27 medlemsländer hade 23 länder manlig regeringschef 2020 och i 18 av de 21 medlemsländer som är republiker innehades presidentposten av en man. Dessa siffror kan jämföras med 2003 då inget land av de dåvarande 22 medlemsstaterna hade en kvinna på posten som regeringschef (EIGE, 2020a). 2020 har samtliga nordiska länder, förutom Sverige, kvinnor på posten som regeringschef.

I EU:s medlemsländer dominerar män bland de nationella regeringarnas ministrar, men andelen kvinnor har ökat något. 2020 var närmare 70 procent av medlemsländernas ministrar män<sup>23</sup>. År 2003 var andelen manliga ministrar drygt 76 procent. Kvinnors andel (drygt 30 procent) av ministerposterna i EU:s medlemsländer i januari 2020 är alltså något lägre än andelen kvinnliga parlamentariker. Liksom för de nationella parlamenten är skillnaderna stora mellan medlemsländerna. I januari 2020 hade Finland, Frankrike, Portugal, Sverige, Tyskland och Österrike regeringar med minst 40 procent kvinnliga ministrar. Tio medlemsländer hade mindre än 20 procent kvinnor på ministerposterna, varav tre hade under tio procent kvinnor: Grekland (knappt 9 procent), Litauen (7 procent) och Malta (knappt 6 procent). Bland EES- och kandidatländerna hade Island, Lichtenstein, Norge och Albanien minst 40 procent kvinnliga ministrar. Genomsnittet för kandidatländerna var drygt 24 procent kvinnliga ministrar. De kvinnliga och manliga ministrarna ansvarar delvis för olika politikområden i EU:s medlemsländer. 2020 var det en högre andel kvinnor bland ministrar med ansvar för sociala och kulturella frågor (46 procent kvinnor), än bland ministrarna som ansvarar för ekonomiska frågor (knappt 28 procent kvinnor) och infrastruktur (23 procent kvinnor). År 2003 var det bara drygt 13 procent av ministrarna med ansvar för ekonomi som var kvinnor (EIGE, 2020a).

Män dominerar på partiledarposten i partier<sup>24</sup> som är representerade i nationella parlament i EU-länderna. En kartläggning gjord av Europeiska jämställdhetsinstitutet 2019 visar att kvinnor utgjorde drygt 17 procent av partiledarna i 152 partier i EU-området, inklusive Storbritannien. I

---

<sup>22</sup> Tredje kvartalet 2020.

<sup>23</sup> Så kallade senior ministers, alltså de som ingår i regeringen.

<sup>24</sup> Partier med minst 5 procent av platserna i det nationella parlamentet.



kandidatländerna är kvinnors representation på partiledarposten ännu lägre med knappt 7 procent (EIGE, 2020b).

### **Kvinnor har lägre representation på lokal nivå i EU- och EES-länderna**

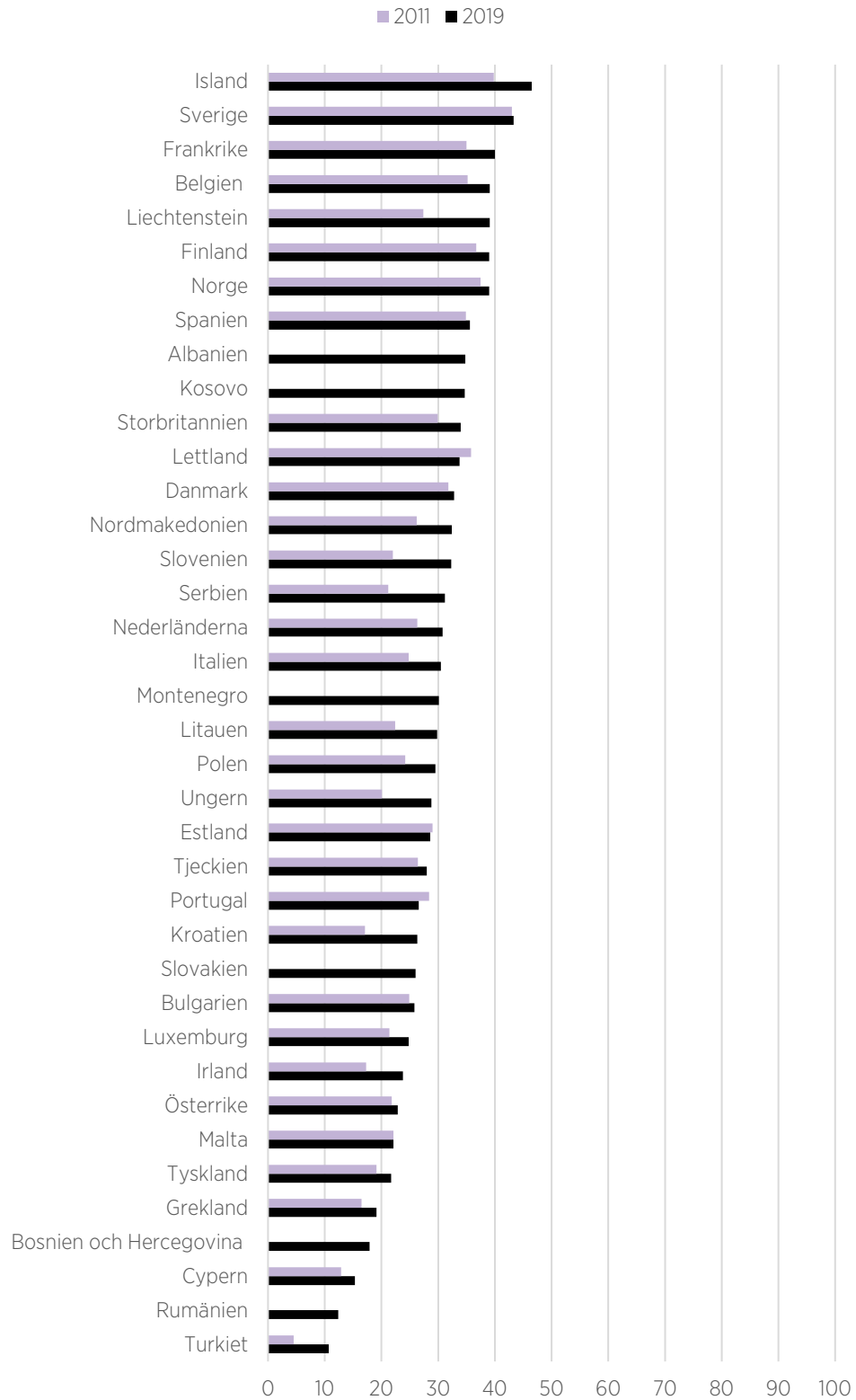
Kvinnors representation i lokala politiska församlingar har ökat något över tid i EU- och EES-området. 2011 var genomsnittet drygt 30 procent kvinnliga ledamöter i lokala församlingar. 2019 hade andelen kvinnor ökat till närmare 33 procent, Storbritannien inräknat. Bara tre länder hade år 2019 minst 40 procent kvinnor på lokal nivå: Frankrike, Island och Sverige. Sverige har haft EU- och EES-områdets högsta andel kvinnor i lokala församlingar, men sedan 2015 har Island en högre andel (EIGE, 2020a). I Sverige har kvinnors representation i kommunfullmäktige stått relativt stilla de senaste 25 åren. För Islands del har andelen kvinnor i det kommunala styret ökat kontinuerligt och uppgick 2019 till närmare 47 procent.<sup>25</sup> Lägst andel kvinnor i lokala beslutsfattande församlingar bland EU-länderna 2019 hade Rumänien med drygt 12 procent. Även Cypern och Grekland hade under 20 procent kvinnor på lokal nivå (EIGE, 2020a).

Posten som borgmästare, kommunstyrelsens ordförande eller liknande exekutiv position innehas till största del av män, men det har skett en liten ökning av andelen kvinnor. År 2019 var drygt 15 procent av EU-ländernas borgmästare eller motsvarande kvinnor, en ökning från 2011 då andelen uppgick till drygt 13 procent (EIGE, 2020a).

---

<sup>25</sup> Antalet kommuner har, genom ett flertal sammanslagningar, minskat kontinuerligt på Island och därmed antalet valbara platser i kommunstyret (The Association of Local Authorities in Iceland 2008). Antalet kvinnor valda till lokala församlingar har legat på ungefär samma nivå sedan mitten av 1980-talet, även om det totala antalet platser har minskat. Kvinnors andel av det totala antalet ledamöter har därmed ökat kontinuerligt (Statistics Iceland, 2020).

**Figur 47 Andel kvinnor i nationella lokala parlament 2011 och 2020.**  
**Andelar i procent**



**Källa: EIGE.**

## Fler män på höga chefstjänster i offentlig förvaltning i EU-länderna

Det är fler män än kvinnor på de högsta chefstjänsterna (myndighetschefer eller motsvarande) inom nationell offentlig förvaltning i EU:s medlemsländer, men andelen kvinnor har ökat över tid. 2003 var andelen kvinnor på de högsta chefstjänsterna i EU-länderna i genomsnitt knappt 27 procent. 2019 hade andelen kvinnor ökat till i genomsnitt närmare 43 procent, Storbritannien inräknat. 2003 hade samtliga av dagens 27 medlemsländer en högre andel män än kvinnor på de högsta chefstjänsterna, men 2019 hade åtta medlemsländer fler kvinnor än män på motsvarande tjänster (EIGE, 2020a).

Det finns stora skillnader mellan länder. Inom EU hade Kroatien 2019 högst andel kvinnor på de högsta chefstjänsterna i offentlig förvaltning med närmare 55 procent. Även Bulgarien, Grekland, Finland, Lettland, Litauen, Rumänien och Sverige hade 2019 en högre andel kvinnor än män. Minst jämställd representation är det i Ungern där 82 procent av de högsta cheferna i offentlig förvaltning var män 2019. Även i Belgien, Frankrike och Luxemburg utgjorde kvinnor färre än 30 procent av de högsta cheferna. I kandidatländerna uppgick andelen kvinnliga höga chefer 2019 till närmare 27 procent i genomsnitt. Det är framförallt i Turkiet (drygt 82 procent) och Kosovo (drygt 79 procent) som män utgör den största andelen av de högsta cheferna. Det finns skillnader även mellan de nordiska länderna. I Finland utgjorde kvinnor drygt 51 procent av de högsta cheferna i offentlig förvaltning 2019, medan kvinnors andel i Danmark uppgick till drygt 30 procent (EIGE, 2020a).

## POLICYPROFESSIONELLA I POLITIK OCH FÖRVALTNING

Vår uppföljning baserat på statistiken för offentlig förvaltning visar att de mål som satts upp av regeringen när det gäller ledande positioner inom statlig förvaltning har medfört att målen om könsbalans också har nåtts. Med utgångspunkt i tidigare utredningar och några nedslag i aktuell forskning om offentlig politik och förvaltning riktar vi i detta avsnitt blicken framåt på några **nya jämställdhetspolitiska utmaningar** när det gäller representation inom offentlig politik och förvaltning.

Såväl i Jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66) som i Jämställdhetsutredningen (SOU 2015:86) noterar utredarna av förändringar inom politik och förvaltning i termer av ökad professionalisering och inslag av policyprofessionella. I Jämställdhetsutredningen beskrivs att det saknas könsuppdelad statistik när det gäller gruppen policyprofessionella. I detta sammanhang utgår de från en förståelse av policyprofessionella så som gruppen definierats genom en studie genomförd av svenska forskare till demokratiutredningen (Garsten, Svallfors och Rothstein, 2015). Där förstås

policyprofessionella som personer som är anställda för att göra politik, men de är inte folkvalda politiker: intåget av denna nya kategori i svensk politik, en grupp som inte sällan har otydliga roller och oklara mandat men betydande inflytande, får konsekvenser för både transparensen och ansvarsutkrävandet i politiska processer, vilket i sin tur kan riskera att undergräva det demokratiska systemets legitimitet (SOU 2015:86, 2015).

I den internationella forskningen har denna tendens till nya aktörer som ”gör politik” men inte är folkvalda politiker analyserats genom de resande policyexperter, rådgivningsgrupper samt konsulter som rör sig mellan stater och politiska nivåer. I den kulturgeografiska forskningen har mycket uppmärksamhet lagts på forskare, guruer och internationella rådgivargrupper, så som OECD:s expertgrupper, som reser runt mellan platser och både sprider policyer och säljer sina tjänster (Säll, 2014).

Denis Saint-Martin har studerat några av dessa managementkonsulter och den omformering av stater som de medför. Saint-Martin menar att de representerar ett paradigmskifte i styrningen av det offentliga, från den weberianska synen på byråkratin och offentlig förvaltning till en ny modell som baseras på andra värden och en annan syn på relationen mellan stat och medborgare. Dessa konsulter anlitas baserat på sin tekniska expertis, och de är sällan anställda inom förvaltningen utan tas in på korttidskontrakt eller uppdrag. Internationellt så handlar det till exempel om stora konsultföretag som PWC, Cap Gemini, KPMG Consulting, Andersen Consulting, PA Consulting group, EY, Deloitte Consulting, McKinsey, Sema group och Gemini Consulting. I sin jämförande studie av dessa konsulter inflytande i förvaltningspolitiska reformprocesser drar Saint-Martin slutsatsen att konsulter stärker det politiska stödet för de som leder reformprocesser inom förvaltningen genom att övervinna motstånd och mobilisera stöd för de policy-idéer som de försöker att implementera (Saint-Martin, 2000).

Forskning har också indikerat att dessa konsultföretag tenderar att främst rekrytera män, samtidigt som policyprofessionella kvinnor oftare än anställda inom statlig förvaltning. Forskare har därför påpekat behovet att fokusera på könsrepresentationen bland lobbyister och policyförespråkare (”policy advocacy”) som arbetar mot det offentliga (Junk, Romeijn och Rasmussen, 2020; LaPira, Marchetti och Thomas, 2020). Junk, Romeijn och Rasmussen visar i sin studie att endast 23 procent av lobbyisterna i deras urval var kvinnor. Siffrorna varierar mellan de länder som ingår i studien. Tyskland har lägst andel kvinnor med cirka 10 procent och Sverige och Danmark högst andel med 30 respektive 28 procent. I studien av Garsten, Rothstein och Svallfors som refereras till ovan används ett dataunderlag där det framgår att kvinnor utgör totalt 44 procent av alla policyprofessionella men är underrepresenterade bland de som innehar chefsbefattning samt bland tankesmedjor och PR-byråer (Garsten, Svallfors och Rothstein, 2015). Junk, Romeijn och Rasmussen lyfter behovet av att studera könsfördelningen bland lobbyister utifrån olika skäl: dels för att undersöka vilka

innehållsliga effekter det får, dels vilket symboliskt värde det har samt vilka orsaker som ligger bakom den ojämna könsfördelningen (Junk, Romeijn och Rasmussen, 2020).

De frågor som aktualiseras i relation till politik och förvaltning från ett jämställdhetsperspektiv handlar således om frågor som rör:

1. De maktrelationer som uppstår i förvaltningen i skärningspunkten mellan politik, förvaltning och externa korttidskontrakterade eller arvoderade konsulter och rådgivare.
2. Svårigheten att få insyn och överblick i könsrepresentationen bland dessa nya aktörer som agerar inom och i relation till förvaltningen på olika politiska nivåer.

## SAMMANFATTNING

De **mönster** som identifierades av den senaste jämställdhetsutredningen kvarstår. Några **framsteg** har skett, i flera hänseenden har utvecklingen varit **negativ** och det finns i flera hänseenden skäl att tala i termer av **stagnation**. Sammanfattningsvis visar också genomgången att tydliga målsättningar och åtgärder ger resultat.

**För det första** visar könsfördelningen i Sverige och internationellt fortfarande de **mönster** av vertikal könssegregering som innebär att kvinnor i allt större utsträckning återfinns på positioner som ledamöter och att män fortfarande dominerar på exekutiva och ledande positioner. Det råder fortfarande en horisontell könssegregering som innebär att kvinnor och män generellt sett återfinns inom olika områden och frågor. Män dominerar generellt sett inom tunga och prestigefyllda områden. Inom forskningen har noterats hur dessa mönster av horisontell och vertikal könssegregering samspelar. En studie som fokuserar på köande dimensioner av utnämningen av ministrar i Sverige mellan 1996 och 2014 visar att kvinnor som engagerat sig i vad som kallas ”maskulina utskott” i Sveriges riksdag tycks ha sämre chanser att bli utnämnda till minister än kvinnor som har erfarenhet från typiskt ”feminina utskott”.

**För det andra** kan vi se några få tecken på **framsteg** i kvinnors representation sedan valet 2014. Kvinnors andel av ledamöterna i riksdagen ökade till 46 procent från nedgången efter valet 2014 (44 procent). Inom statlig förvaltning har tydliga mål satts för andelen kvinnor och män som högre chefer: 50 procent kvinnor och 50 procent män. Mål som nu har nåtts. Mellan 2014 och 2018 har också andelen kvinnor bland kommuncheferna ökat relativt mycket – från 34 till 43 procent.

**För det tredje** har utvecklingen i flera bemärkelser varit **negativ** sedan valet 2014. Det gäller till exempel utskotten i Sveriges riksdag, mätt i antalet utskott som är mansdominerade. Efter valet 2014 låg tio utskott inom intervallet minst 40 och högst 60 procent av vardera kön. I skrivande stund, 2020, är det enbart 6 utskott

som präglas av denna fördelning. En negativ utveckling kan vi också se på posten som kommunstyrelsens ordförande där en nedgång från närmare 37 till drygt 32 procent kvinnor kan noteras mellan valen 2014 och 2018. I regionstyrelserna kan vi också se en ökad mansdominans på ordförandeposten från 55 till 65 procent män mellan valen 2014 och 2018. I regionstyrelserna som helhet är könsfördelningen jämnare men kvinnors representation gick ner med två procentenheter efter valet 2018, från drygt 49 procent till drygt 47 procent. Även i landets regionfullmäktigeförsamlingar sjönk kvinnors representation marginellt mellan valen 2014 och 2018. Efter valet 2018 skedde också en marginell nedgång i kvinnors representation i landets kommunfullmäktige med 0,4 procentenheter – från 43,7 procent 2014 till 43,3 procent 2018. I det samiska parlamentet, Sametinget, kan också noteras en försämring under senaste valet 2017 då andelen kvinnor sjönk från 45 till 39 procent.

**För det fjärde** finns skäl att i flera hänseenden tala om en **stagnation** i Sverige. Som konstaterades i utredningen *Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108) finns skäl reflektera kring om en anpassning har skett till vad som allmänt kommit att anses vara en acceptabel nivå av kvinnorepresentation inom politiken i Sverige. Vår uppföljning visar att det inte skett några större framsteg i Sverige inom särskilt kommunpolitiken under de senaste 25 åren. Både kommunfullmäktiges och kommunstyrelsernas sammansättning ligger stadigt kring 40-procentstrecket för kvinnorepresentation. Internationellt har Sverige och de nordiska länderna blivit omsprungna av andra länder när det gäller andelen kvinnor i det nationella parlamentet. Här kan en trolig förklaring vara att många länder haft stort internationellt tryck och satsat på åtgärder och tydliga mål, så som kvoter för kvinnors representation. I Sverige finns inte samma politiska mobilisering för att öka kvinnors representation sedan utredningen *Varannan damernas* (SOU 1987:19) och ”Stödstrumpornas” mobilisering för kvinnors politiska representation under början av 1990-talet. Sverige sticker ut i Norden som enda land där ingen kvinna varit statsminister.

Samtidigt visar den forskningsöversikt om kön och politiskt ledarskap som tagits fram att varken politik eller offentlig förvaltning präglas av rättvisa procedurer. Det råder fortfarande ojämställda villkor där kvinnor diskrimineras inom politiken – ju högre upp i hierarkin desto mer. Kvinnor ökar sin andel bland chefer inom offentlig sektor, men det är fortfarande lättare för män att bli chefer – också i kvinnodominerade sektorer. Kvinnor utsätts för andra typer av hat, hot och våld än män. Forskning och undersökningar i Europa visar att kvinnor och personer som arbetar med frågor som rör jämställdhet och våld mot kvinnor är extra utsatta och utsätts för andra typer av påhopp; sexualiserat hat, hot och våld. Studier genomförda i Sverige och USA under senare år visar dessutom att könsskillnaden i utsatthet bland kvinnor och män ökar med graden av makt. Kvinnor i högre politiska positioner utsätts i betydligt högre grad än sina manliga motsvarigheter. Statistiken visar också på olika villkor för kvinnor i olika åldersgrupper. Unga, och

särskilt unga kvinnor, är en grupp vars villkor i politiken behöver adresseras inom jämställdhetspolitiken. Kvinnor i åldern 50 år och äldre är en grupp som är överrepresenterad i politiska församlingar sett till sin andel av befolkningen i stort. Unga kvinnor är däremot underrepresenterade och är den grupp som hoppar av sina uppdrag i kommunpolitiken i högst utsträckning.

## 6. SLUTSATSER OCH FRAMÅTBlick

Sverige är ännu inte jämställt i termer av könsfördelning på beslutsfattande positioner. Statistiken visar tecken både på stagnation och negativ utveckling. Kvinnor diskrimineras inom politiken, de möter större krav, utsatthet och våld än sina manliga kollegor. Ju högre upp i hierarkin, desto större är skillnaderna mellan kvinnor och män.

### JÄMSTÄLLDHET NÅS INTE AUTOMATISKT MED DEN YNGRE GENERATIONEN

**Jämställdhetsmyndighetens enkätundersökning visar att en majoritet av befolkningen stödjer jämställdhet som ett önskvärt samhällsmål.** 79 procent av kvinnorna och 70 procent av männen instämmer helt i påståendet att jämställdhet mellan könen är viktigt. Endast 1 procent av de svarande uppger att de inte alls instämmer i att jämställdhet är viktigt. Det finns således ett stort stöd bland befolkningen för jämställdhet som ett önskvärt samhällsmål, men attityderna skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Samma mönster har tidigare uppmärksammats i *Kvinnomaktutredningen* och *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994:3, 1994; SOU 1998:6, 1997). En majoritet av Sveriges befolkning tycker samtidigt inte att Sverige är fullt ut jämställt idag. Enbart 12 procent av männen och 5 procent av kvinnorna uppger att de helt instämmer i påståendet att vi lever i ett jämställt samhälle.

**Särskilt framträdande är skillnaderna mellan grupperna unga kvinnor och unga män, 16–24 år.** Det gäller både attityder till jämställdhet och attityder till kvinnor och män som politiska ledare och chefer. Unga kvinnor är mest positiva till jämställdhet, de instämmer i minst utsträckning till påståendet att vi lever i ett jämställt samhälle och de kan sägas ha en mer positiv syn på kvinnor som chefer och ledare än gruppen unga män. Det finns statistiskt säkerställda skillnader som visar att en stor grupp unga män tycker att vi redan lever i ett jämställt samhälle. Unga män instämmer i högre grad än män 45 år och äldre i att vi lever i ett jämställt samhälle. Svaren indikerar också att de i högre utsträckning har uppfattningar som kan tolkas som präglade av en konservativ kvinnosyn. Unga män tar i minst utsträckning avstånd till påståenden som att män är generellt bättre politiska ledare och chefer.

**Störst skillnad i svaren på påståendet män är generellt bättre politiska ledare än kvinnor råder mellan unga kvinnor och unga män.** Påståendet att män är generellt bättre politiska ledare än kvinnor tar de flesta avstånd ifrån, även om kvinnor genomgående tar avstånd i något högre grad än män. Bland unga kvinnor svarar 85 procent att påståendet inte alls stämmer. Motsvarande siffra bland unga



män är 53 procent. Samma mönster ser vi i påståendet att män är generellt bättre chefer än kvinnor.

**En av fyra unga män instämmer helt i påståendet att ”många kvinnor överdriver hur ojämnt kvinnor behandlas i Sverige”.** Det är en signifikant högre andel än kvinnor och män i samtliga andra ålderskategorier i undersökningen. Ytterligare 17 procent av unga män svarar att det stämmer till stor del. Bland unga kvinnor instämmer en av tjugo i att påståendet stämmer helt.

**De yngre generationerna män svarar i högre grad än äldre män att de inte alls instämmer i att kvinnor måste prestera bättre än män för att göra karriär.**

När det gäller påståendet att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär finns signifikanta skillnader mellan kvinnor och män i alla åldersgrupper. Bland kvinnor svarar 27 procent och bland män 10 procent att det stämmer helt. Samtidigt svarar 8 procent av kvinnorna och 20 procent av männen svarar att påståendet inte stämmer alls. Det finns dock signifikanta skillnader som visar att äldre män (45 år och uppåt) i högre grad än yngre män (16–44 år) instämmer i att kvinnor generellt måste prestera bättre än män för att göra karriär.

**Den bild som framträder visar att det inte går att lita på att jämställdhet löser sig med ”den unga generationen”.** En liknande slutsats har tidigare dragits i

utredningen *Ökad medvetenhet men långsam förändring* (SOU 2014:80) som bland annat bygger på intervjuer med företrädare i näringslivet. Utifrån resultat som kommer fram i intervjuer dras slutsatsen att tron att jämställdhet är en generationsfråga som kommer att lösa sig med den unga generationen – som förväntas föra med sig jämställdhet in i näringslivet – är ett av de största hoten mot jämställdheten (SOU 2014:80, 2014). Resultaten av enkätundersökningen visar att stora grupper av unga kvinnor och unga män lever i skilda världar och har vitt skilda uppfattningar när det gäller frågor som rör jämställdhet och kvinnor och mäns roll i samhället. Då en stor grupp yngre män har mer könskonservativa attityder, tycker att samhället är jämställt, att kvinnor överdriver jämställdhetsproblem och att män är bättre politiska ledare och chefer blir det svårt att sätta hoppet till att problemet automatiskt ska lösa sig med den yngre generationen.

## **ÖKAD IDEOLOGISK SKILLNAD MELLAN KVINNOR OCH MÄN**

**Bilden som framträder i undersökningar och forskning är att kvinnor och män har olika politiska intressen idag.** Det finns en ökad ideologisk skillnad mellan grupperna kvinnor och män i termer av partisympatier. Denna skillnad tycks också öka med den unga generationen där unga män i högre utsträckning stödjer partier som är mer högerkonservativa och nationalistiska medan unga kvinnor är mer orienterade mot vänster- och mittenpartier. Utifrån vad som kommit

att diskuteras som en alternativ skala i politiken (GAL-TAN) kan sägas att unga män i högre grad tycks attraheras av traditionell, auktoritär och nationalistisk ideologi och kvinnor av grön, alternativ och libertariansk ideologi.

**Ideologiska skillnader kan också urskiljas i de olika politiska partiernas andel kvinnor som nominerade och valda.** Exempelvis sticker Vänsterpartiet och Miljöpartiet ut med en hög andel kvinnor som nominerade på sina listor och som valda. Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna sticker ut med en låg andel kvinnor bland de nominerade och valda. Lokala partier har i genomsnitt en låg andel kvinnor på sina listor.

## FÅ FRAMSTEG SEDAN VALET 2014

**Ökad andel kvinnor i riksdagen.** I riksdagen ökade kvinnors representation från knappt 44 procent 2014 till drygt 46 procent efter valet 2018. Det innebär att 161 kvinnor och 188 män valdes in i riksdagen. Vid valet 2018 ökade andelen utlandsfödda riksdagsledamöter med en person, till 11 personer. Utlandsfödda kvinnor utgör drygt 3 procent av de valda och utlandsfödda män drygt 5 procent av riksdagens 349 ledamöter.

**Flest framsteg inom offentlig förvaltning.** Andelen kvinnor som kommunchefer ökade från 34 procent 2015 till 43 procent 2019. Utvecklingen har här gått relativt snabbt framåt de senaste 25 åren då andelen kvinnor bland kommuncheferna var 8 procent 1995. Inom statsförvaltningen har målen om jämn könsfördelning, i betydelsen 50 procent kvinnor och 50 procent män, nåtts på en rad chefsbefattningar sedan senaste mandatperioden. Mellan 2014 och 2019 har andelen kvinnor bland generaldirektörer ökat från 42 till 57 procent. Bland chefstjänstemän inom Regeringskansliet har andelen kvinnor ökat från 39 procent 2014 till 46 procent 2019.

## I FLERA BEMÄRKELSER EN NEGATIV UTVECKLING

**I flera bemärkelser har en negativ utveckling skett utifrån regeringens uttryckta ambition inom området.** Det gäller både utvecklingen i Sverige och när det gäller Sveriges position i relation till andra länder i världen. Som analysen av könsrepresentation inom politiken visar kännetecknas politiken fortsatt av både horisontell och vertikal könssegregering. Våra resultat bekräftar en princip som konstaterades redan i *Varannan damernas* (SOU 1987:19): hög synlighet, direkta val och granskning gynnar fortsatt kvinnors representation. Det innebär att kvinnor fortfarande är kraftigt underrepresenterade på högre, prestigefyllda och exekutiva positioner baserade på indirekta val.

**Riksdagens utskott är mer könssegregerade 2020 än efter valet 2014.** Andelen kvinnor i riksdagsutskotten är i stort sett i paritet med kvinnors andel av

riksdagsledamöterna. Den horisontella könssegregeringen har dock ökat. Efter valet 2014 var det tio utskottet som låg inom intervallet 40–60 kvinnor och män. I skrivande stund, år 2020, är det enbart sex av utskotten som präglas av denna könsfördelning. Nio utskott är mans- eller kvinnodominerade, sju dominerade av män och två av kvinnor.

**Efter valet 2018 skedde en nedgång i kvinnors representation inom flera områden.** I kommunfullmäktige i landet som helhet minskade kvinnors representation marginellt med 0,4 procentenheter – från 43,7 procent 2014 till 43,3 procent 2018. Det gäller också på posten som kommunstyrelsens ordförande där en nedgång från 37 till 32 procent kvinnor kan noteras efter valet 2018. Könsfördelningen är således fortsatt mer jämn på riksnivå än på lokal och regional nivå, även om landets regionfullmäktigeförsamlingar på ett övergripande plan utgör ett undantag. När det gäller kvinnors representation i regionfullmäktige i riket som helhet kan också en marginell nedgång noteras sedan valet 2014. Från 48,2 procent kvinnor 2014 till 47,6 procent kvinnor i regionfullmäktige efter valet 2018. I regionstyrelserna gick kvinnors representation ned med två procentenheter efter valet 2018, från drygt 49 procent till drygt 47 procent. Trots att det är en relativt hög andel kvinnor i regionfullmäktige ökar mansdominansen också på ordförandeposten i regionstyrelserna, från 55 till 65 procent män, mellan valen 2014 och 2018. Andelen kvinnor bland landets regiondirektörer ligger på 29 procent. I det samiska parlamentet, Sametinget, noteras en försämring vid senaste valet 2017 då andelen kvinnor sjönk från 45 till 39 procent. Även om nedgångarna i vissa fall är små så är det alltså en negativ utveckling utifrån ambitionerna med jämställdhetspolitiken.

## **SVERIGE TAPPAR MARK INTERNATIONELLT**

**Internationellt har Sverige och de nordiska länderna tappat toppositionerna som de länder som har högst andel kvinnor i nationella parlament.** Flera länder har gått om Sverige och det har skett en geografisk spridning vad gäller jämn könsfördelning i lagstiftande församlingar. År 1995 låg åtta av de tio länder som hade högst andel kvinnor i det nationella parlamentet i Europa. År 2020 är det en större spridning och det finns länder med olika politiska regimer i toppen av världsrankingen. År 1995 hade Sverige högst andel kvinnor i det nationella parlamentet av alla världens länder, följt av Norge, Danmark och Finland. Sverige ligger år 2020 på sjunde plats bland världens stater, Finland på plats 11, Norge på plats 17 och Danmark på plats 25. I samtliga nordiska länder har andelen kvinnor ökat, men andra länder har ökat mer och gått om de nordiska länderna.

**Inom EU har ett förnyat fokus riktats på jämställdhet som prioriterat område, med nya jämställdhetsmål för både politik och förvaltning.** Som en följd av FN:s kvinnokonferens i Peking år 1995 formulerade EU en första rekommendation om balanserad könsfördelning i beslutsprocesser i syfte att

fullfölja de löften som vidtagits under konferensen. Nuvarande kommissionsordförande Ursula von der Leyen – den första kvinnan på sitt ämbete – lyfte jämställdhet som ett prioriterat område i den politiska agenda som hon presenterade vid sitt tillträde 2019. Den inrymmer konkreta jämställdhetsmål för mandatperioden 2019–2024, bland annat att en jämn könsfördelning (50 procent kvinnor och 50 procent män) ska nås inom alla nivåer av EU:s förvaltning senast år 2024. Sverige är det land som har högst andel kvinnliga parlamentariker i Europaparlamentet år 2020 (11 kvinnor och 10 män).

## **TYDLIGA MÅL OCH ÅTGÄRDER GER RESULTAT**

**Slutsatsen att tydliga mål för en jämn könsfördelning ger resultat stärks av den utveckling som påvisats.** I *Jämställdhetsutredningen* (SOU 2015:86) är en av de viktigaste slutsatserna att tydliga mål för en jämnare könsfördelning får genomslag (SOU 2015:86, 2015). I Jämställdhetsmyndighetens rapport *Styrning ger resultat* (2020:5) dras också slutsatsen att riktade satsningar, tydliga problembeskrivningar, resurser och långsiktighet ger resultat (Jämställdhetsmyndigheten, 2020).

**Statistiken över kvinnorepresentation inom politiken visar i flera delar tecken på stagnation under de senaste 25 åren.** I mitten av 1990-talet introducerades ”varannan damernas” i partiernas interna nomineringsprocesser och det feministiska nätverket ”stödstrumporna” skapade politiskt tryck och fokus på ökad kvinnorepresentation. Det gjorde avtryck i en ökad kvinnorepresentation men sedan dess ligger andelen kvinnor relativt stabilt runt 40-procentstrecket i kommunfullmäktige och kommunstyrelserna.

**Utvecklingen av kvinnors representation i politiken över tid i Sverige visar att åtgärder – så som frivillig medveten könskvotering och tydliga mål – ger resultat.** Forskning om ”varannan damernas” visar att denna form av medvetna kvoter inte lett till att mindre meriterade kvinnor valts in, snarare tvärt om. Andra studier har visat att också mäns kompetens ökat när fler kvinnor kommit att konkurrera om platserna på partiernas listor (Jämställdhetsmyndigheten, 2019).

**Inom statsförvaltningen har målen nåtts.** Inom statsförvaltningen har regeringen fortsatt satt upp tydliga mål för jämn könsfördelning (hälften kvinnor och hälften män) och utvecklingen visar även här att tydliga mål ger resultat. Målen har nu på bred front nåtts när det gäller de positioner som direkt berörs av regeringens målformuleringar och utnämningssmakt.

## **KVINNOR DISKRIMINERAS INOM POLITIKEN - JU HÖGRE UPP I HIERARKIN DESTO VÄRRE**

**Regeringen har slagit fast en jämn fördelning av makt och inflytande i första hand rör sig om en demokrati- och rättvisefråga.** Det innebär en betoning på rättvisa procedurer där kvinnor och män, pojkar och flickor, ska ha samma förutsättningar att delta och forma villkoren för beslutsfattandet. Så ser det inte ut idag.

**Forskning om politiskt ledarskap ur ett könsperspektiv visar att kvinnor diskrimineras inom politiken, ju högre upp i hierarkin de kommer desto mer.** Det finns belegg för att kvinnor måste prestera bättre än män för att göra karriär. Kvinnor som politiska ledare måste noga balansera mellan motstridiga ideal – de förväntningar som följer med att vara kvinna och de manligt kodade förväntningar som följer med ledarrollen. Internationell forskning visar att kvinnor ofta utses till politiska ledare i ogynnsamma situationer.

**Forskning från Sverige och USA visar att våldsutsatthet och könsskillnader mellan kvinnor och mäns våldsutsatthet ökar med grad av politisk makt och synlighet.** Kvinnor är mer utsatta än män ju högre upp i hierarkin de kommer och ju mer synliga de är i det offentliga. En studie av 8000 ledamöter i kommunfullmäktige i Sverige visar att 20 procent utsätts för våld, bland nämndordföranden utsätts 10 procentenheter fler och bland kommunstyrelseordföranden utsätts 60 procent för våld varje år. Könsskillnaden i utsatthet är liten mellan ordinarie ledamöter, och ökar med grad av makt och synlighet. Bland kommunstyrelsens ordförande är könsskillnaden 12 procentenheter, till kvinnors nackdel. Liknande mönster framträder i en studie av borgmästare i USA.

**Jämställdhetsmyndigheten menar att dessa faktum om kvinnors sämre villkor och större utsatthet inom politiken behöver adresseras i åtgärder för att målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv ska kunna nås.**

## **UNGA OCH ÄLDRE KVINNOR I POLITIKEN**

**Regeringen har slagit fast att ett livscykelperspektiv ska prägla jämställdhetspolitiken.** Ett mönster som framträder i uppföljningen som helhet rör skilda attityder, röstdeltagande och representation bland olika åldersgrupper av kvinnor och män. Det är också viktigt att synliggöra skillnader inom grupperna kvinnor och män när det gäller fördelning av makt och inflytande. Denna rapport visar särskilt på behovet av att fortsatt uppmärksamma olika åldersgrupper och generationer av kvinnors representation, förutsättningar och villkor.

**Unga kvinnor framstår som en särskilt utsatt grupp som jämställdhetspolitiken tydligare behöver fokusera på.** Unga kvinnor är en grupp som är politiskt engagerad i termer av deltagande i allmänna val. Detta engagemang är inte lika tydligt i representation då unga kvinnor är en av de åldersgrupper som är mest underrepresenterade i politiska församlingar runt om i landet. Kvinnor som grupp är underrepresenterade med 7 procentenheter i riket i stort bland de förtroendevalda i kommunerna. Unga kvinnor är dock underrepresenterade med 11 procentenheter jämfört med sin andel av befolkningen i stort. Det finns allt för många indikationer på att unga kvinnor är en särskilt utsatt grupp inom politiken. Unga kvinnor hoppar av sina uppdrag i kommunpolitiken i högst utsträckning. Unga kvinnor har både i en undersökning av europeiska parlament och i studier av Sveriges riksdag visat sig mest utsatta för psykologiska och sexuella trakasserier, samt härskartekniker. Det gäller också kvinnor som driver frågor som jämställdhet och mäns våld mot kvinnor (se också Jämställdhetsmyndigheten, 2019).

**Äldre kvinnor är den åldersgrupp som är mest engagerad både i termer mest aktiva som väljare i allmänna val och en av de åldersgrupper som är mest överrepresenterade bland de förtroendevalda sett till sin andel av befolkningen som helhet.** Äldre kvinnor i åldern 50–64 år är överrepresenterade med tio procentenheter. Kvinnor över 65 år är efter valet 2018 överrepresenterade med en procentenhet. Det kan således finnas skäl att utveckla och fördjupa analysen av under vilka villkor och möjligheter som kvinnor i olika åldersgrupper träder in och verkar i politiskt arbete. Det kan också finnas skäl att fördjupa kunskapen om huruvida jämställdhetspolitiken och de åtgärder som vidtagits över tid främjat en viss generation av kvinnors politiska deltagande och representation.

## **SKÄL ATT FÖRTYDLIGA MÅLET ”EN JÄMN FÖRDELNING” OCH NÄR DET SKA NÅS**

**Regeringen är tydlig med att en jämn fördelning av makt och inflytande handlar om både kvantitativa och kvalitativa aspekter av makt och inflytande.** Det är en bred syn på makt som genomsyrar delmålet i termer av att delta i beslutsfattandet, vara med och påverka villkoren för beslutsfattandet och vilka frågor som hamnar på dagordningen samt möjlighet att delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer om oss själva och om samhället (Skr. 2016/17:10, 2016).

**En jämn könsfördelning är en förutsättning också för att kvalitativ jämställdhet ska kunna nås.** I uppföljningen fokuseras i huvudsak på kvantitativa mått på makt och inflytande i termer av könsrepresentation, det vill säga hur stor andel kvinnor och män som besitter olika maktpositioner i det svenska samhället. Det har i tidigare utredningar och skrivelser konstaterats att en jämn fördelning av

maktens positioner är en förutsättning för att också kvalitativa maktaspekter ska kunna uppfyllas. I utredningen *Ökad medvetenhet men långsam förändring* (SOU 2014:80) argumenteras också för att andelen kvinnor på maktpositioner kan säga någonting om synen på kvinnor på arbetsmarknaden generellt (SOU 2014:80, 2014). I Jämställdhetspolitiska utredningen *Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål* (SOU 2005:66) påpekar utredarna att den yttersta maktelitens sammansättning är en indikator på samhällets öppenhet och möjlighet till social rörlighet – och att det är ett demokratiskt problem om stora grupper i praktiken är uteslutna på förhand. En bärande tanke inom jämställdhetspolitiken är att en jämn könsfördelning anses vara en förutsättning för jämställdhet (SOU 2005:66, 2005).

**Jämställdhetsmyndigheten ser utifrån sitt arbete ett behov av förtydliganden kring vad ”en jämn fördelning” innebär i termer av andelen kvinnor och män inom olika områden.** Frågan aktualiseras vid uppföljning och utvärdering av måluppfyllelse men det är också viktigt att det förs en politik med tydliga mål om politiken ska bli effektiv och få genomslag. Huruvida en specifik fördelning av kvinnor och män betraktas som jämställd eller ej beror dels på vilka skäl som anförs för en jämn könsfördelning, dels på om en viss kvot av kvinnor och män betraktas som en indikator på en jämn fördelning av makt och inflytande eller som ett slutmål i sig. För det första kan andelen kvinnor och män betraktas som just en indikator på hur jämställt ett samhälle är. Utifrån ett **demokratiargument om rättvisa procedurer** kan man dra slutsatsen att det är en indikator på diskriminering om kvinnor är lika kvalificerade och meriterade för uppdrag som män, men ändå är underrepresenterade i relation till sin andel av befolkningen i stort. Forskningen som redovisas i denna rapport visar att kvinnor diskrimineras, att högre krav ställs på kvinnor och att kvinnor måste vara mer meriterade och kompetenta för att nå positioner än sina manliga kollegor inom politiken. Kvinnor kan dock utifrån ett sådant resonemang fortsatt diskrimineras även om de utgör 50 procent inom en viss grupp. Andelen kvinnor blir utifrån ett sådant argument en indikator på vilka förhållanden som råder inom politiken, förvaltningen, civilsamhället, akademien eller näringslivet men det behöver fortfarande undersökas och följas upp huruvida det råder rättvisa procedurer och reell jämställdhet. För det andra kan det utifrån ett **intresse- eller resursargument** finnas skäl att sätta upp ett mål om en viss kvot av kvinnor och män utifrån att det kommer att spela roll för till exempel politikens utflöde. Kvinnor och män kan antas ha olika intressen, kompetenser och erfarenheter vid en viss historisk tidpunkt. Dessa argument brukar också förekomma som argument inom jämställdhetspolitiken. Baserat på resultat i denna rapport aktualiseras också en sådan diskussion då kvinnor och män idag, och då särskilt den unga generationen, har olika ideologiska preferenser och intressen – en skillnad som det finns tecken på att den ökar.

**Regeringen bör tydliggöra när målet om jämn fördelning av makt och inflytande ska vara nådd.** Då förändringstakten i hög utsträckning kan sägas ha

stannat av när det gäller kvinnors representation inom en rad områden menar Jämställdhetsmyndigheten att regeringen bör tydliggöra när målet ska nås. Regeringen bör också överväga att definiera etappmål och generationsmål inom olika områden. Etappmål förslogs bland annat i utredningen *Varannan damernas* (SOU 1987:19) och både etappmål och generationsmål tillämpas inom miljöpolitiken som – precis som jämställdhetspolitiken – är tvärssektoriell till sin karaktär.

## FRAMÅTBlick PÅ SAMHÄLLSUTVECKLINGEN OCH JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN

**I en rad utredningar och forskning de senaste decennierna har det konstaterats att det finns en systematisk skillnad mellan kvinnor och mäns tillgång till maktens positioner i det svenska samhället.** Samma slutsats kan dras ett sekel efter att kvinnor fick rätt att rösta och blev valbara till Sveriges riksdag. Särskilt framträdande och anmärkningsvärda är skillnaderna mellan kvinnor och män på ledande och verkställande positioner, både när det gäller representation och villkor.

**Frånvaron av ett jämställdhetsperspektiv i nya former av deltagandedemokratiska aktiviteter – så som medborgardialog – påvisas i rapporten.** En majoritet av kommuner och regioner använder någon form av medborgardialog men det är svårt att få en systematisk bild över vilka grupper som deltar då kommuner och regioner inte regelmässigt har sammanställt dessa uppgifter. Jämställdhetsmyndigheten ser också ett behov av att framöver i större utsträckning uppmärksamma de policyexperter, konsulter, lobbyister och andra policyprofessionella som arbetar i och mot offentlig politik och förvaltning. Forskning har pekat på svårigheterna att få insyn i könsfördelningen bland grupper av korttidskontrakterade policyexperter som arbetar inom politik och offentlig förvaltning på samtliga nivåer i det politiska systemet.

**Om en ny maktutredning initieras bör kön och jämställdhet vara en av de huvudsakliga frågorna att fokusera på.** Som en konsekvens av de upprop som samlades under #metoo och utifrån de stora samhällsförändringar som skett sedan *Maktutredningen* och *Kvinnomaktutredningen* har en rad forskare påpekat behov av en ny maktutredning (se till exempel Eduards, Jansson och Rönnblom, 2018; Bjereld *et al.*, 2019). Om en ny maktutredning tillsätts bör kön och jämställdhet fortsatt vara en av de huvudsakliga frågorna att fokusera på eftersom tillgång till maktens positioner och villkoren på dessa positioner fortsatt skiljer sig i avsevärd mening mellan kvinnor och män i det svenska samhället. Det finns ett behov att också fördjupa kunskapen om kvalitativa aspekter av makt och inflytande sett till samhällsutvecklingen som helhet.



## Rekommendationer

Baserat på den analys och de slutsatser som dragits ovan menar Jämställdhetsmyndigheten att:

1. **Det finns skäl att förtydliga vad målet ”en jämn fördelning” innebär i termer av andel kvinnor och män på beslutsfattande positioner i samhället, och när målet ska nås.** Jämställdhetsmyndigheten har i sitt arbete med uppföljningen av delmålet identifierat att det i stora delar är oklart vad målet är i kvantitativa termer. Det är viktigt att det förs en politik med tydliga mål för att politiken ska vara effektiv och få genomslag. Inom statsförvaltningen har regeringen satt målet hälften kvinnor och hälften män inom olika områden, det bör kunna tjäna som förebild också inom andra områden. Regeringen bör också överväga till exempel etappmål och generationsmål som strategi för att öka förändringstakten och för att målet ska kunna nås.
2. **Det finns behov av åtgärder för att skapa förändring i riktning mot ambitionerna med delmålet.** Det finns flera tecken på stagnation de senaste 25 åren, inte minst inom kommunal politik där kvinnors representation legat runt 40-procentstrecket sedan mitten av 1990-talet. Denna stagnation kan tolkas som en anpassning till den mer eller mindre uttalade uppfattningen att jämställdhet är nådd när kvinnor och män finns representerade med mellan 40 och 60 procent. Statistiken visar att kvinnor i stort sett alltid är den grupp som ligger närmast en andel om 40 procent och män 60 procent.
3. **Den unga generationen är en viktig målgrupp för jämställdhetspolitiken.** Jämställdhetspolitiska insatser riktade mot unga är befogade utifrån de resultat som framkommer i uppföljningen. Det gäller både unga mäns attityder till jämställdhet, unga kvinnors utsatthet och unga kvinnor och mäns villkor och representation inom politiken.

Under det sekel som kvinnor haft rösträtt och varit valbara till riksdagen har mycket skett. Vissa menar att utvecklingen har gått sakta, andra att det gått snabbt. År 1995 utsågs Sverige till världens mest jämställda land. Ur ett internationellt perspektiv tappar Sverige mark som föregångare när det gäller kvinnors representation på beslutsfattande positioner. Det finns ett behov av förnyat fokus och åtgärder om regeringens jämställdhetspolitiska ambitioner om en jämn fördelning av makt och inflytande ska få genomslag.

## 7. REFERENSER

- Abrahamsson, H. (2015) *Vår tids stora omdaning. Om konsten att värna demokrati och social hållbarhet*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.
- Adler, I.-L. (2015) *Medskapardemokrati. Interaktiva styrningsprocesser och medskapande dialogarbetssätt*. 134. Göteborg: Förvaltningshögskolan Göteborg.
- Alnebratt, K. och Rönnblom, M. (2016) *Feminism som byråkrati: jämställdhetsintegrering som strategi*. Stockholm: Leopard Förlag.
- Bennulf, M. och Hedberg, P. (2000) *Utanför demokratin - Om det minskade valdeltagandets sociala och politiska rötter*. Demokratiutredningens forskarvolym XII, Valdeltagande i förändring (SOU 1999:132)
- Berevoescu, I. och Ballington, J. (2020) *Women's Representation in Local Government: A Global Analysis*. Paper for UN Women Expert Group Meeting.
- Bergqvist, C., Adman, P. och Jungar, A-C. (2008) *Kön och politik*. Stockholm: SNS Förlag.
- Bergqvist, C. (2015) *Forskarrapporter till Jämställdhetsutredningen – Delmål 1 En jämn fördelning av makt och inflytande*.
- Bjereld, U. *mf.l.* (2019) "Vi vet för litet om vem som har makten i Sverige i dag", *Dagens Nyheter*, 29 oktober 2019.
- Bladini, M. (2017) *Hat och hot på nätet: En kartläggning av den rättsliga regleringen i Norden från ett jämställdhetsperspektiv*. Göteborg: NIKK.
- Brottsförebyggande rådet (BRÅ) (2019) *Politikernas trygghetsundersökning 2019 – Förtroendevaldas utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld under valåret 2018*. Rapport 2019:15
- Ciabattari, T. (2001) "Changes in Men's Conservative Gender Ideologies: Cohort and Period Influences", *Gender and Society*, 15(4):574–591.
- Dahlerup, D och Freidenvall, L (2008) *Kvotering*. Stockholm: SNS Förlag
- Dahlerup, D. (2018) *Has democracy failed women?* Oxford: Polity Press.
- Dahlerup, D. (2020) *Temporary Special Measures, Including Gender Quotas – types, usage, and effect*. Expert paper for UN Women Expert Group Meeting.
- Dahlerup, D. och Freidenvall, L. (2019) "Vägen till varannan damernas: Grindvakter, kvotering och representation", *Rösträttens århundrade: kampen, utvecklingen och framtiden för demokratin i Sverige*. Göteborg: Makadam Förlag
- Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2020a) "Trade Union Membership, UK 1995-2019: Statistical Bulletin". Department for Business, Energy & Industrial Strategy.
- Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2020b) "Trade union statistics 2019". Department for Business, Energy & Industrial Strategy.
- Ds 2013:37 (2013) *Ett uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Fritzes
- Eduards, M., Jansson, M. och Rönnblom, M. (2018) "Det behövs en ny skarp maktutredning efter metoo", *Göteborgs Posten*, 11 januari 2018.
- EIGE (2020a) *Jämställdhetsdatabas*. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>. (Hämtad: 28 oktober 2020)
- EIGE (2020b) *Statistical brief: gender balance in politics*.

- Ekeningren Oscarsson, H. (2020) *En polariserad tid?* Presentation för Riksdagens utredningstjänst, 17 januari. <https://www.gu.se/sites/default/files/2020-03/SNES%2020200117%20Presentation%20RUT%20Polarisering.pdf>.
- Eriksson, M., Sundevall, F. och Berg, A. (2018) ”Rösträtt för alla? begränsningar i rösträtten efter 1921”, *Rösträttens århundrade: kampen, utvecklingen och framtiden för demokratin i Sverige*. Göteborg: Makadam Förlag
- von Essen, J., Jegermalm, M. och Svedberg, L. (2015) *Folk i rörelse – medborgerligt engagemang 1992–2014*. Arbetsrapportserie 85. Stockholm: Ersta Sköndal högskola, Institutionen för Socialvetenskap.
- von Essen, J. och Svedberg, L. (2020) *Medborgerligt engagemang i Sverige 1992–2019*. Stockholm: Ersta Sköndal Bräcke högskola, Centrum för civilsamhällesforskning
- Europaparlamentet (2016) *Review of European and national election results: special edition on 2014 European elections*.
- Europaparlamentet (2019a) *Facts and Figures, briefing October 2019*.
- Europaparlamentet (2019b) *Review of European and national election results: update: September 2019*. Publications Office of the European Union.
- Europaparlamentet (2019c) *The 2019 post-electoral survey: Have European elections entered a new dimension?*
- Europaparlamentet (2020a) *Svenska Europaparlamentariker 2019–2024*. <https://www.europarl.europa.eu/sweden/sv/svenska-europaparlamentariker-2019-2024.html> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Europaparlamentet (2020b) *Valresultat, EU-valet - 2019 - Europeiska unionen*. <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/sv/in-the-past/previous-elections>.
- Europeiska centralbanken (2020) *Om ECB*. <https://www.ecb.europa.eu/ecb/html/index.sv.html> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Europeiska kommissionen (2020a) *Former Colleges of Commissioners*.
- Europeiska kommissionen (2020b) *HR Key Figures Staff members*.
- Europeiska kommissionen (2020c) *Statistical Bulletin for COMMISSION on 01/07/2020*.
- Europeiska rådet och Europeiska unionens råd (2020) *Generalsekretariatets personal och budget*. <https://www.consilium.europa.eu/sv/general-secretariat/staff-budget/> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Europeiska revisionsrätten (2020) *Europeiska revisionsrätten - Ledamöter*. <https://www.eca.europa.eu/sv/Pages/OrganizationChartList.aspx> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Europeiska unionen (2016) *Strategic Engagement for Gender Equality 2016 – 2019*.
- Europeiska unionen (2020a) *EU-byråer*. [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies\\_sv](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies_sv) (Hämtad: 24 oktober 2020).
- Europeiska unionen (2020b) *Europeiska ekonomiska och sociala kommittén*. [https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-economic-social-committee\\_sv](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-economic-social-committee_sv) (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Europeiska unionen (2020c) *Europeiska unionens råd*. [https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/council-eu\\_sv](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/council-eu_sv) (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Europeiska unionens domstol (2020) *Europeiska unionens domstol*. [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j\\_6/sv/](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/sv/) (Hämtad: 28 oktober 2020).

- EU:s utrikestjänst EEAS (2014) *EEAS Human Resources Report 2014*.
- EU:s utrikestjänst EEAS (2019) *European External Action Service Human Resource Report 2019*.
- EU:s utrikestjänst EEAS (2020) *EU:s utrikestjänst – High Representative/Vice President*. [https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/3598/high-representativevice-president\\_en](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/3598/high-representativevice-president_en) (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Fischer, C. S. och Hout, M. (2006) *Century of difference: How America changed in the last one hundred years*. New York: Russell Sage Foundation.
- Flood, M. och Pease, B. (2009) "Factors influencing attitudes to violence against women", *Trauma Violence & Abuse*, 10(2): 125-142
- Forbes (2019) *Forbes*. <https://www.forbes.com/profile/christine-lagarde/?sh=23d7e5292170#28170b782170> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Franceschet, S., Krook, M. L. och Piscopo, J. M. (2012) *The Impact of Gender Quotas*. Oxford: Oxford University Press.
- Garsten, C., Svallfors, S. och Rothstein, B. (2015) *Makt utan mandat: de policyprofessionella i svensk politik*. Stockholm: Dialogos Förlag.
- González Gago, E. (2019) *Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019*. Europeiska kommissionen.
- Göransson, A. (2006) *Maktens kön*. Nora: Nya Doxa.
- Håkansson, S. (2020) "Do women pay a higher price for power? Gender bias in political violence in Sweden", *Journal of Politics*.
- Hiller, V. (2014) "Gender inequality, endogenous cultural norms, and economic development", *The Scandinavian Journal of Economics*, 116(2): 455–481.
- IDEA (2020a) *The Gender Quotas Database*. <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- IDEA (2020b) *Voter turnout database*. <https://www.idea.int/data-tools/world-view/40> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- ILOSTAT (2020) *Union membership – ILOSTAT*. <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Inglehart, R. F., Norris, P. och Wezel, C. (2002) "Gender equality and democracy", *Comparative Sociology*, 1(3-4):235-265
- Inglehart, R. och Norris, P. (2003) *Rising Tide - Gender Equality and Cultural Change Around the World*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Inter-Parliamentary Union (2020) *Women in parliament: 1995 – 2020*.
- Inter-Parliamentary Union and UN Women (2020) *Women in politics 2020*.
- Jakobsson, N. och Kotsdam, A. (2009) Do attitudes toward gender equality really differ between Norway and Sweden? *Journal of European Social Policy*, 20(2):142-159
- Jämställdhetsmyndigheten (2018) *System för uppföljning och analys av jämställdhetspolitiken*. Rapport 2018:5.
- Jämställdhetsmyndigheten (2019) *Kvinnor har det tuffare än män inom politiken*. Rapport 2019:2
- Jämställdhetsmyndigheten (2020) *Styrning ger resultat*. Rapport 2020:5

- Johnson-Myers, T.-A. (2017) "The Impact of Electoral Systems on Women's Political Representation", *The Mixed Member Proportional System: Providing Greater Representation for Women?* Springer International Publishing.
- Junk, W. M., Romeijn, J. och Rasmussen, A. (2020) "Is this a men's world? On the need to study descriptive representation of women in lobbying and policy advocacy", *Journal of European Public Policy*.
- Kauppi, N. (1999) "Power or Subjection? French Women Politicians in the European Parliament", *The European Journal of Women's Studies*, 6(3);329–340.
- Kostelka, F., Blais, A. och Gidengil, E. (2019) "Has the gender gap in voter turnout really disappeared?", *West European Politics*, 42(3),437–463.
- Kulturdepartementet (2019) *Uppdrag till Sametinget att kartlägga jämställdheten inom det samiska samhället* (KU2019/01249/CSM).
- Kulturdepartementet (2020) *Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Sametinget - Ändringsbeslut 2020-10-08* (Ku2020/01931, Ku2020/02135).
- Kyrkostyrelsen (2020) *Jämställdheten i Svenska kyrkan. 2020:5*. Svenska kyrkan.
- Lahne, O. och Wenne, R. (2012) *Hur skapas jämställda attityder? Effekten av egen utbildning, föräldrars utbildning och föräldrars fördelning av hushållsarbete*. The Young Adult Panel Study Working Paper Series 1.
- LaPira, T., Marchetti, K. och Thomas, H. F. (2020) "Gender Politics in the Lobbying Profession", *Politics & Gender*, 16(3):816–844.
- Löfgren Nilsson, M. (2019) *Journalistpanelen*. SOM-Institutet och Institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG) vid Göteborgs universitet.
- National Geographic (2019) *How women are stepping up to remake Rwanda*. <https://www.nationalgeographic.com/culture/2019/10/how-women-are-remaking-rwanda-feature/> (Hämtad: 25 september 2020)
- Naurin, E. och Öhberg, P. (2019) "Kvinnors och mäns politiska åsikter och intresse under 30 år", *Storm och stiltje*. Göteborg: SOM-institutet.
- NIKK (2019) *Jämställdhetspolitik i Sverige*. <https://www.nikk.no/kunskap/jamstalldhetspolitik/sverige/#bakgrund> (Hämtad: 1 oktober 2019)
- Norberg, J. R., Dartsch, C. och Faskunger, J. (2018) "Jämställd idrott i siffror". *Resurser, representation och "riktig" idrott*. Centrum för idrottsforskning.
- Norris, P. (2005) *Radical Right: Voters and Parties in the Electoral Market*. New York: Cambridge University Press.
- Norris, P. (2020) *The State of Women's Participation and Empowerment: New Challenges to Gender Equality*. Background paper to UN Women Expert Group Meeting – Sixty – fifth session of the Commission on the Status of Women (CSW65).
- Nosek, B. och Banaji, M. R. (2002) "E-Research: Ethics, Security, Design, and Control in Psychological Research on the Internet", *Journal of Social Issues*, 58(1):161–176.
- OECD (2017) *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing.
- OHCHR (1979) *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Oscarsson, H. och Holmberg, S. (2004) *Svenskt väljarbeteende*. Stockholm/Örebro: SCB

- Oscarsson, H. och Holmberg, S. (2013) *Nya svenska väljare*. Stockholm: Norstedts Juridik AB
- Pampel, F. (2011) "Cohort changes in the socio – demographic determinants of gender egalitarianism", *Social Forces*, 89(3):961-982
- Petersson, O. (2017) *Den offentliga makten*. Lund: Studentlitteratur AB
- Poole, K. T. och Zeigler, L. H. (1981) "The diffusion of feminist ideology", *Political Behavior*, s. 229–256.
- Proposition 1987/88:105 (1988) *om jämställdhetspolitiken inför 90-talet*
- Saint-Martin, D. (2000) *Building the New Managerialist State: Consultants and the Politics of Public Sector Reform in Comparative Perspective*. Oxford: Oxford University Press
- Sametinget (2020) *Sametingets hemsida*. <https://www.sametinget.se/> (Hämtad: 2 oktober 2020).
- SCB (1987) *På tal om kvinnor och män 1987*.
- SCB (1990) *På tal om kvinnor och män 1990*.
- SCB (2010) *Förslag till indikatorer för jämställdhetspolitiken*.
- SCB (2013) *Folkvaldas villkor i kommunfullmäktige – en studie om representativitet, avhopp och synen på uppdraget*. Rapport 15
- SCB (2016) *Demokratins representanter – en studie av representativitet, delaktighet och syn på uppdraget*. Rapport 23
- SCB (2018) *Allt färre är medlemmar i politiska partier*. <http://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/allt-farre-ar-medlemmar-i-politiska-partier/> (Hämtad: 11 november 2020).
- SCB (2020a) *Deltagandet i Europaparlamentsvalet 2019*.
- SCB (2020b) *Genomförandet av Agenda 2030 i Sverige. Statistisk lägesbild 2019*.
- SFS 2017:937 (2017) *Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten*.
- Skr. 2016/17:10 (2016) *Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid*.
- Skr. 2017/18:246 (2018) *En politik för engagemang – långsiktighet och oberoende för civilsamhället*.
- Solevid, M. (2019) "Svenskt väljarbeteende i förändring". *Föreläsning för Centerpartiet*. [https://www.gu.se/sites/default/files/2020-03/1757485\\_snes-solevid-centerpartiet-191130.pdf](https://www.gu.se/sites/default/files/2020-03/1757485_snes-solevid-centerpartiet-191130.pdf).
- Solijonov, A. (2016) *Voter turnout trends around the world*. IDEA.
- SOU 1987:19 (1987) *Varannan damernas: slutbetänkande från Utredningen om kvinnorepresentation*. Stockholm: Fritzes
- SOU 1990:44 (1990) *Demokrati och Makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapporter*. Stockholm: Fritzes
- SOU 1994:3 (1994) *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Stockholm: Fritzes
- SOU 1998:6 (1997) *Ty makten är din...* Stockholm: Fritzes
- SOU 2003:16 (2003) *Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser*. Stockholm: Fritzes

- SOU 2005:66 (2005) *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Stockholm: Fritzes
- SOU 2007:66 (2007) *Rörelser i tiden*. Stockholm: Fritzes
- SOU 2007:108 (2008) *Kön, makt och statistik*. Stockholm: Fritzes
- SOU 2014:6 (2014) *Män och jämställdhet*. Stockholm: Fritzes
- SOU 2014:80 (2014) *Ökad medvetenhet men långsam förändring - om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv*. Stockholm: Fritzes
- SOU 2015:86 (2015) *Mål och myndighet - En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Fritzes
- SOU 2016:5 (2016) *Låt fler forma framtiden!* Stockholm: Fritzes
- Stark, A. (1994) *Halva makten – Hela lönen*. Stockholm: Bonnier Förlag.
- Svender, J. och Nordensky, J. (2017) *Vem bestämmer? Jämställdhetsmål, kvotering och könssammansättning i idrottens beslutande organ*. Riksidrottsförbundet, FoU rapport 2017:2.
- Sveriges riksdag (2020) *Om riksdagsstyrelsen*. <https://www.riksdagen.se/sv/sa-funkar-riksdagen/riksdagsforvaltningen/riksdagsstyrelsen/om-riksdagsstyrelsen/> (Hämtad: 25 oktober 2020).
- SVT/Novus (2020) *Väljarbarometer*.
- Säll, L. (2014) *Regionalpolitikens diskursiva grunder och gränser: om politik, makt och kunskap i det regionala samhällsbyggandet*. Karlstads universitet.
- The National Archives (2020) *The National Archives | Exhibitions | Citizenship | Struggle for democracy*.  
[http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/struggle\\_democracy/trade\\_unionism.htm](http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/struggle_democracy/trade_unionism.htm) (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Thomas, S. *et al.* (2019) "Not for the Faint of Heart: Assessing Physical Violence and Psychological Abuse against US Mayors.", *State and local government review*. 51(1)
- Tingsten, H. (1963) *Political Behavior; Studies in Election Statistics* Totowa, N.J: Bedminister Press
- UN Women, World Bank Group and OECD development center (2018) "Sustainable development goal indicator 5.1.1". <https://unstats.un.org/sdgs/files/meetings/iaeg-sdgs-meeting-06/5.%20UN-Women%205.1.1.pdf>.
- Vogel, J. *et al.* (2003) *Föreningslivet i Sverige. Välfärd, Socialt kapital, Demokratiskola. Levnadsförhållanden 98*. Statistiska centralbyrån.
- Von der Leyen, U. (2019) *En ambitiösare union. Min agenda för Europa. Riktlinjer för nästa Europeiska kommission 2019 – 2024*.  
[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/political-guidelines-next-commission\\_sv.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/political-guidelines-next-commission_sv.pdf).
- World Values Survey (WVS) (2020) "World Values Survey (WVS)".  
<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp> (Hämtad: 28 oktober 2020).
- Öhrvall, R. (2009) *Valdeltagande bland förstagångsväljare*. SKL.

Box 73, 424 22 Angered  
Besöksadress: Angereds torg 9  
Tel: 031-392 90 00  
[www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)



**JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN**