



POLITISKT LEDARSKAP OCH KÖN – EN FORSKNINGSÖVERSIKT

*Bilaga 2 till huvudrapporten *Ett sekel av rösträtt och valbarhet – En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande**

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, januari 2021
Rapport 2021-1, bilaga 2
Diarienummer: ALLM2020/98

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Line Säll
Telefon 031-392 90 18

INNEHÅLL

POLITISKT LEDARSKAP OCH KÖN	5
TEORIER OM LEDARSKAP OCH KÖN.....	6
Olika typer av ojämställdhet i karriäravancemang	6
Teorier om diskriminering av kvinnliga ledare på grund av könsstereotyper	8
POLITISKT LEDARSKAP OCH KÖN I SVERIGE.....	11
Är villkoren för politiskt ledarskap på riksnivå jämställda?	11
Är villkoren för politiskt ledarskap på lokal nivå jämställda?	15
INTERNATIONELL FORSKNING OM POLITISKT LEDARSKAP OCH KÖN	19
Utnämningar till toppositioner och kön.....	19
Sittande politiska ledare och kön.....	27
SAMMANFATTANDE SLUTDISKUSSION	32
METOD OCH AVGRÄNSNINGAR	36
REFERENSLISTA	38

FÖRORD

Denna rapport utgör ett underlag till Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande. Uppföljningen visar på kvardröjande mönster där kvinnor fortsatt är kraftigt underrepresenterade på exekutiva, prestigefyllda och ledande positioner inom politiken. Forskningsöversikten har tagits fram för att visa hur forskning om politiskt ledarskap och kön kan förklara och bidra med förståelse till de kvardröjande mönster av ojämställdhet som identifieras i Jämställdhetsmyndighetens uppföljning.

Rapporten har skrivits av docent Josefina Erikson på Statsvetenskapliga institutionen vid Uppsala universitet. Författaren ansvarar för rapportens innehåll och slutsatser.

Peter Vikström,

*Avdelningschef, analys och uppföljning
Jämställdhetsmyndigheten*

POLITISKT LEDARSKAP OCH KÖN

Historiskt sett är politiken ett område som dominerats av män. Under de senaste femtio åren har kvinnor visserligen tagit plats i parlament och regeringar världen över, men än idag är kvinnor kraftigt underrepresenterade. Globalt var det år 2019 endast 24 procent av parlamentsledamöterna som var kvinnor och drygt 20 procent av ministrarna. Tittar vi på den allra högsta nivån, ser det ännu sämre ut. I juni 2019 fanns det endast 11 kvinnor som var statschefer och 12 kvinnor som var regeringschefer i världens nästan två hundra länder.

Sverige beskrivs ofta som ett föregångsland när det gäller en jämställd politisk representation. Sedan 1990-talet har mer än 40 procent av ledamöterna i Riksdagen varit kvinnor och regeringarna har varit i stort sett jämställda numerärt sett. Ett jämställt politiskt ledarskap handlar emellertid inte bara om könsfördelningen av män och kvinnor på ledande positioner (numerär jämställdhet), utan också om att villkoren för att uppnå och utöva ledarskap ska vara likvärdiga för män och kvinnor. Forskningen pekar i dessa avseenden på kvarvarande jämställdhetsproblem när det gäller politiskt ledarskap i Sverige. Kvinnor har i vissa avseenden svårare att avancera till ministerposter (Baumann, Bäck, & Davidsson, 2019), de diskrimineras i de interna karriärvägarna på kommunal nivå (Folke & Rickne, 2016) och kvinnor i ledande positioner utsätts för mer hot och hat (Håkansson, 2020). Sverige har heller aldrig haft en kvinna som statsminister.

I den här översikten kommer forskning om politiskt ledarskap utifrån ett genusperspektiv att redovisas. Genusperspektiv¹ tolkas här i vid mening och avser studier som på något sätt jämför mäns och kvinnors villkor, försöker förstå ojämställdhet eller studerar betydelsen av kön på något sätt. Det gäller såväl forskning som undersöker villkoren för utnämningar till regerings- och partiledarposter (eller dess lokala/regionala motsvarigheter) som forskning som undersöker huruvida villkoren är jämställda för de kvinnor och män som besitter dessa poster. Översikten inleds med en kort genomgång av teorier om ledarskap och kön generellt. Därefter redovisas forskning om politiskt ledarskap i Sverige vilket följs av en genomgång av internationella studier på området. Avslutningsvis sammanfattas kunskapsläget. Metodologiska avvägningar finns redovisade i slutet av översikten.

¹ Kön och genus används synonymt i rapporten och förstås som analytiska, relationella kategorier som är föränderliga och skapas och omskapas i sociala processer (Scott 1986).

TEORIER OM LEDARSKAP OCH KÖN

Forskningen om politiskt ledarskap utifrån ett genusperspektiv lånar ofta in teorier från andra fält där ledarskapsstudier är vanligt förekommande, så som företagsekonomi, organisationsforskning och socialpsykologi. Nedan redovisas några vanligt förekommande teorier som är användbara för att förstå villkoren för män och kvinnor i politiskt ledarskap.

OLIKA TYPER AV OJÄMSTÄLLDHET I KARRIÄRAVANCEMANG

Forskning om ledarskap inom företag och organisationer har utvecklat teorier för att förstå olika typer av orättvisor kopplade till karriäravancemang. Dessa teorier är viktiga för att förstå var problemet i en organisation ligger och därmed var och hur de ska kunna hanteras. Flera av dem har även använts för att förstå orättvisor mellan män och kvinnor inom politiken.

Begreppet ”glastak” (glass ceiling) används ofta både i forskning och alldagligt tal för att benämna svårigheten för kvinnor (eller andra minoriteter) att nå den absoluta toppen i en organisation. Med andra ord, fenomenet att kvinnor missgynnas mer än män ju högre upp de kommer i en organisation och ju längre de kommit i sin karriär. Cotter m.fl. (2001) har preciserat fyra olika kriterier som bör vara uppfyllda för att det ska vara fruktbart att tala om ett glastak i den meningen att kvinnor diskrimineras inom organisationen. En ojämn könsbalans i toppen skulle ju också kunna bero på att kvinnor av andra skäl än diskriminering väljer att lämna organisationen innan de når toppen (exempelvis samhällseliga normer kring föräldraskap, eller att de blir rekryterade till andra arbeten). Det första kriteriet handlar om att det finns en ojämlig representation mellan könen som inte kan förklaras genom andra faktorer som är av relevans för arbetet (t.ex. skilda erfarenheter, formella meriter eller personliga preferenser). Det andra kriteriet handlar om att det finns en ojämlighet mellan könen som ökar på högre nivåer. Det tredje kriteriet kräver att det utöver proportionella ojämligheter även finns omständigheter som gör avancemang svårare för kvinnor. Det fjärde kriteriet är nära kopplat till det tredje men beskriver ojämsällldheten utifrån individperspektiv; ojämsällldheten ökar över tid under karriärens gång. I sin analys av amerikanska data där individers inkomster och karriärer inom olika sektorer kan följas över tid, finner Cotter m.fl. empiriska belägg för orättvisor som kan beskrivas som ett glastak för kvinnor (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001).

I likhet med glastaket har metaforen ”det läckande stupröret” (the leaking pipeline) (White, 2004) använts för att beskriva hur antalet kvinnor blir färre på högre nivåer i en organisation så som exempelvis akademien. I korthet innebär metaforen att bristen på kvinnor på höga positioner har att göra med att fler kvinnor lämnar

yrkesbanan under tidiga karriärsteg och att det därmed inte finns lika många kvinnliga som manliga kandidater att tillgå när högre positioner ska tillsättas. I kontrast till glastaket innebär idén om läckande stuprör implicit att även om vissa kvinnor hoppar av längs vägen, blir det per automatik fler kvinnor på högre nivåer i takt med att fler kvinnor kommer in på lägre nivåer. Empiriska studier ger emellertid inte stöd för att detta samband stämmer; trots fler kvinnor på lägre nivåer så sker inte alltid motsvarande ökning på högre nivåer. Kritiker menar att modellen bygger på alltför förenklade antaganden som utgår från individer och inte ser till de institutionella könade hinder som missgynnar kvinnor inom organisationer (Husu, 2001).

Teorin om ”glasklippan” (glass cliff) är ännu en teori som beskriver ojämsställda möjligheter till att göra karriär där fokus ligger på de omständigheter som råder då en ledare utses. Ryan and Haslam (2005) visar i en studie att kvinnor tenderar att utses till ledare för stora företag under osäkra omständigheter när företaget går dåligt. Ledarskapet blir därav kringgärdat av svårigheter, men detta till trots finner de inga tecken på att kvinnor skulle vara sämre chefer än sina manliga motsvarigheter i den meningen att företagets ekonomi försämras efter att de utsett en kvinna till ledare. Begreppet ”glasklippa” syftar till att synliggöra att även om kvinnor lyckas nå toppen riskerar deras position att vara riskabel och osäker på grund av att de tillträder under ogynnsamma omständigheter (Ryan & Haslam, 2005).

Begreppet ”glasväggar” (glas walls) (Miller, Kerr, & Reid, 1999) används för att benämna horisontell segregation inom en organisation där kvinnor hamnar i sektorer eller funktioner där chanserna för karriäravancemang är låga, exempelvis administration eller stödfunktioner. För att fullt ut förstå könade orättvisor i karriäravancemang är det därför viktigt att undersöka relationen mellan glasväggar och glastak.

Ytterligare en rumslig metafor som används för att beskriva ojämlikheter i kvinnor och mäns karriärvägar är ”det klistriga golvet” (the sticky floor) (Booth, Francesconi, & Frank, 2003) som beskriver ojämlikheten i att kvinnor även när de gör karriär i samma grad som män, har sämre löneutveckling. Kvinnor tenderar alltså att hållas nere lönemässigt trots sin befördran. Booth m.fl. finner stöd för teorin i sin studie baserad på brittiska data där individer följs över tid. De finner att kvinnor, trots att de gjorde karriär i samma grad som män, inte fick löneökningar i motsvarande grad.

I genomgången av den internationella forskningen om politiskt ledarskap längre fram i översikten kommer även teorin om ett ”golv” (floor) att diskuteras för att förstå hur normer om andelen kvinnor i regeringen etableras (Annesley m.fl. 2019). Golvet har då en helt annan betydelse än det klistriga golvet och syftar till att förstå progression över tid och mer specifikt varför länder som haft en viss andel kvinnor i regeringen under ett antal regeringsperioder, sällan går under den nivå som etablerats (Annesley, Beckwith, & Franceschet, 2019).

De begrepp som hittills diskuterats har till stor del handlat om att förstå hur kvinnor missgynnas i karriäravancemang, särskilt i mansdominerade branscher. Begreppet ”glashissar” (glas escalators) handlar istället om att förstå hur män gynnas i kvinnodominerade yrken eller sektorer (Williams, 1992, 2013). Williams (1992) noterade att i typiskt feminina, lågavlönade yrken så som vård, utbildning och socialt arbete fanns en tendens till att männen gynnades, trots att de var i minoritet. Detta märktes i att männen befordrades till positioner som var bättre betalda, specialiserade och mer prestigefyllda, inklusive administrativa positioner. I motsats till kvinnor i mansdominerade branscher som ofta missgynnas på grund av att de inte passar in, så tenderade alltså männen i kvinnodominerade branscher att gynnas även om det ibland även förekom diskriminering kopplad till manliga könsstereotyper. På senare tid har emellertid arbetsmarknaden enligt Williams blivit mer komplex vilket gör att begreppet behöver utvecklas och dessutom behöver analysen av glashissar ta hänsyn till andra sociala identiteter så som ålder och etnicitet (Williams 2013).

Sammanfattningsvis synliggör dessa teorier att ojämsställda karriärvägar kan yttra sig på olika sätt. Även i situationer då ledande positioner vid första anblicker ut att vara jämställt fördelade numerärt sett, kan det förekomma systematiska orättvisor kopplade till kön. Det finns således skäl att närmare studera om villkoren för att uppnå och utöva ledarskap är jämställda. Detta gäller såväl på arbetsmarknaden som i politiken.

TEORIER OM DISKRIMINERING AV KVINNLIGA LEDARE PÅ GRUND AV KÖNSSTEREOTYPER

Socialpsykologisk forskning har utvecklat teorier om könsstereotyper som syftar till att förstå hur könsstereotypa fördomar leder till att kvinnor missgynnas på olika sätt. Flera av dessa teorier ligger även till grund för analyser av politiskt ledarskap.

Eagly och Karau (2002) har utvecklat en teori om ”rollöverensstämmelse” (Role congruency theory) som handlar om hur könsnormer eller könsstereotyper skapar olika förväntningar på män och kvinnor. Dessa könade normer och stereotyper gör att kvinnor på ledande positioner får svårare att hävda sig på traditionellt manliga arenor eftersom de inte anses ”passa in” (Eagly & Karau, 2002; Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004). Inom den här forskningen framhålls att föreställningar om manligt och kvinnligt inte bara är deskriptiva, utan också preskriptiva i bemärkelsen att de utöver den rent beskrivande komponenten också innehåller normer om förväntat beteende. I våra föreställningar om vad som kännetecknar manligt och kvinnligt finns alltså även förväntningar om hur en man eller kvinna bör vara och bete sig (Burgess & Borgida, 1999). Dessa stereotyper handlar i hög grad om att kvinnor ses som mer omhändertagande och kollektivt orienterade (communal) medan män ses som mer handlingskraftiga, ambitiösa och

individualistiska (agentic). De senare egenskaperna ses även som typiska för ledare. Till följd av detta finns fördomar mot kvinnor i ledande positioner därför att de egenskaper som anses typiskt kvinnliga inte överensstämmer med de egenskaper som betraktas som typiska och önskvärda för en ledare (Eagly & Karau, 2002). Följaktligen kan kvinnor diskrimineras därför att de uppför sig på ett sätt som uppfattas som otypiskt för en ledare, men om de istället eftersträvar de typiska ledarskapsegenskaperna kan de diskrimineras för att de beter sig på ett sätt som anses otypiskt för en kvinna. För en man blir ledarskapsrollen lättare att hantera eftersom könsstereotypen för hur en man förväntas vara, i högre grad överensstämmer med hur en ledare förväntas vara. Empiriska studier av hur ledare utvärderas, visar att när ledarskap utövades på ett typiskt manligt sätt (auktoritärt eller direkt) eller om positionen var traditionellt manligt kodad, utvärderades kvinnliga ledare mer negativt än manliga (Eagly, Makhijani, & Klonsky, 1992).

Den så kallade Status Incongruity Hypothesis bygger på samma tankegångar som teorin om rollöverensstämmelse (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, & Nauts, 2012). Teorin stipulerar att motivet till att kvinnliga ledare ogillas, väljs bort och straffas i högre grad än manliga, är att deras agerande ses som ett brott mot status quo där kvinnor traditionellt tillskrivits lägre status än män. Kvinnor som uppvisar kompetens och handlingskraft utmanar enligt teorin således inte bara den feminina könsstereotypen utan också själva idén om att män som innehar makt och status har det av legitima skäl.

I linje med dessa teorier visar Heilman m.fl. (2004) att kvinnor som uppnår maktpositioner i mansdominerade branscher tenderar att straffas trots att de är framgångsrika. Studien består av tre experiment och visar att även när kvinnorna i försöket uppfattades som framgångsrika i samma utsträckning som männen, sågs de av testpersonerna som betydligt mindre sympatiska och som mer fientligt inställda (interpersonally hostile). Den här effekten var påtaglig för kvinnor som var ledare i typiskt maskulina branscher men inte i typiskt kvinnliga branscher, eller i könsneutrala branscher. Vidare visar studien att negativa utvärderingar potentiellt får flera negativa effekter för kvinnor som är ledare, trots att de är framgångsrika. Ledare som beskrevs som osympatiska ansågs nämligen inte förtjäna lika höga löneökningar eller befordran i jämförelse med de ledare som ansågs sympatiska. Deras kompetens spelade i detta avseende inte någon roll. Studien drar slutsatsen att kvinnor som lyckas i mansdominerade branscher riskerar att straffas därför att de bryter mot könsstereotyper om hur kvinnor förväntas vara. För att uppnå jämställda villkor för ledare räcker det alltså inte med att jobba för att få in kvinnor på de högsta positionerna och inte heller med att dessa kvinnor visar sig duktiga.

Det finns även könsstereotyper kopplade till känslor som kan verka hindrande och begränsande för kvinnliga ledare. Baserat på ett stort antal studier som gjorts av känslor, kön och ledarskap framhåller Brescoll (2016) att könade känlostereotyper skapar två typer av svårigheter för kvinnliga ledare. För det första handlar det om

hur mycket känslor som det är rimligt att uttrycka i en given situation och för det andra om vilken sorts känslor som bör uttryckas för att uppfattas som legitima. Brescoll menar att det i västvärlden finns en utbredd uppfattning om att kvinnor generellt sett är mer känsliga och uttrycker mer känslor än män. Samtidigt finns en föreställning om att ledare bör kunna kontrollera sina känslor och kunna fatta rationella beslut som inte är känslostyrda. Här uppstår den första svårigheten för kvinnor på ledande positioner som innebär att de måste leva upp till dessa motstridiga ideal. När det gäller olika typer av känslor så finns ytterligare en svårighet. Känslor av ilska och stolthet är känslor som ses som typiska för män och även tenderar att ses som utmärkande för ledare. Motsatsen gäller för exempelvis känslor av ledsamhet och svaghet som anses typiska för kvinnor. För kvinnliga ledare innebär detta således ännu en konflikt mellan vad som förväntas av dem som kvinnor och vad som förväntas av dem som ledare. Kvinnliga ledare måste hitta lämpliga sätt att visa (rätt) känslor och riskerar negativa konsekvenser om de misslyckas. Studier har visat att kvinnliga ledare straffas om de uttrycker för mycket eller fel typ av känslor. Men även kvinnliga ledare som uttrycker för lite känslor kan straffas för att de ses som känslolösa. Enligt Brescoll kan detta dilemma leda till fördomar som påverkar både utnämning och utvärdering av kvinnliga ledare negativt.

Notera att teorin tar ett socialt perspektiv på hur känslostereotyper uppkommer. Det handlar alltså om socialt betingade förväntningar, inte om att män och kvinnor som känslomässigt olika biologiskt sett.

Sammanfattningsvis är dessa teorier användbara för att förstå hur föreställningar om hur män respektive kvinnor är och bör vara skapar hinder för kvinnor på ledande positioner, särskilt i mansdominerade branscher. Eftersom politiken är en typiskt mansdominerad domän kan detta hinder innebära att det blir svårare för kvinnor att ta sig till ledande positioner inom politiken. Det kan också leda till att kvinnor blir diskriminerade på olika sätt då de innehar ledande positioner eftersom de inte naturligt "passar in" i mallen för hur en politisk ledare förväntas vara.

Nedan följer en genomgång av forskningen om politiskt ledarskap i Sverige och internationellt. Flera av dessa studier har uppenbar koppling till de teorier som diskuterats, ibland explicit och ibland mera indirekt.

POLITISKT LEDARSKAP OCH KÖN I SVERIGE

Det finns ett begränsat antal studier i svensk kontext som behandlar politiskt ledarskap utifrån ett genusperspektiv. De studier som finns fokuserar på olika typer av ledarpositioner och olika aspekter av ledarskap. Nedan följer en sammanfattning av dessa studier uppdelad på riksnivå och lokal nivå.

ÄR VILLKOREN FÖR POLITISKT LEDARSKAP PÅ RIKSNIVÅ JÄMSTÄLLDA?

I Bergqvist (2011) ges en historisk översikt över kvinnors representation på regeringsnivå i de nordiska länderna, inklusive Sverige. Här framgår att i Danmark och Finland utsågs den första kvinnliga ministern redan på 1920-talet, medan den första kvinnliga ministern i Sverige och Norge blev utnämnd först på 1940-talet, och på Island först år 1970. I linje med teorin om ett normerande ”golv” för andelen kvinnor i regering, noterar Bergqvist att det skett en succesiv ökning av antalet kvinnor i regeringen i samtliga nordiska länder och det tycks svårt att ”backa tillbaka” och minska antalet. I de flesta fall har varje ny regering sedan andra världskriget, oavsett politisk ideologi, inkluderat fler kvinnor än den föregående. På 1990-talet hade alla nordiska länder mer än 40 procent kvinnor i regeringen. Bergqvist diskuterar även det faktum att länderna efter 1990-talet, med några få undantag, numerärt sett har en mer jämställd representation i regeringen än i parlamentet. Samtliga länder utom Sverige och Danmark hade vid tidpunkten för studien haft en kvinnlig premiärminister (Danmark fick dock sin första kvinna på posten under 2011, medan Sverige fortfarande inte har haft någon).

En mer ingående historisk översikt av Norge och Sverige visar att fram till 1970-talet fanns i båda länderna en trend av att till regeringen utse en eller ett par symboliska kvinnor på mindre viktiga ministerposter utan egna departement. I Sverige var det först år 1976, då det långa socialdemokratiska styret ersattes av en borglig regering, som trenden bröts i och med att fem av 20 ministrar som utsågs var kvinnor. Sverige fick vid tidpunkten även sin första kvinna på försvarsministerposten. Nästföljande borgerliga regeringar etablerade en norm av runt 25 procent kvinnor och efter det har andelen kvinnor i regeringen ökat oavsett politiskt parti i regeringsställning. På 1990-talet var den socialdemokratiska statsministern Ingvar Karlsson först med att utse en regering som numerärt sett var helt jämställd.

Bäck, Persson, Verneby och Wockelberg (2009) bidrar med ytterligare kunskap om den historiska utvecklingen. De visar i sin studie av hur socialt representativa svenska regeringar är mellan 1945 och 2007, att 29 procent av alla ministrar under

den studerade perioden har varit kvinnor, vilket är relativt många i jämförelse med andra länder i Västeuropa. Efter år 1970 ligger andelen i genomsnitt på 36 procent kvinnor, oavsett om regeringen varit borgerlig eller socialdemokratisk. Under den undersökta perioden var det emellertid bara 4 personer med utländsk bakgrund som blivit utnämnda till ministrar.

Göransson (2007) har tillsammans med flera forskare studerat och jämfört makteliter i olika samhällsområden i Sverige utifrån ett genusperspektiv, varav rikspolitiken utgör ett område. Genom en enkätundersökning till samtliga eliter syftade studien till att undersöka vad som utmärker den svenska makteliten och deras väg till makten inom olika områden, samt huruvida det finns skillnader mellan män och kvinnor i dessa avseenden. Fokus ligger på personernas socio-ekonomiska bakgrund, deras kontaktnät och deras väg till makten.

Enkätundersökningen skickades ut till samtliga personer som innehade identifierade maktpositioner inom områdena näringsliv, politik, förvaltning, organisationer, media, kultur samt akademien. Totalt identifierades knappt 3000 personer, varav 58 procent besvarade enkäten. Inom den politiska sfären ingick regeringen, riksdagsledamöter och EU-parlamentariker med tyngre uppdrag, samt högt uppsatta politiska tjänstemän i Regeringskansliet och personer på ledande positioner inom riksdagspartierna. Svarsfrekvensen var 56 procent (dock betydligt lägre för ministrar).

Studien visar för det första att den politiska sfären i jämförelse med de andra områdena, är den mest jämställda sett till andelen kvinnor på toppositioner. Medan näringslivet vid undersökningens tidpunkt (2001) bara hade 5 procent kvinnor i toppen, var motsvarande siffra nästan 50 procent inom politiken (s.14). Faktum är att inte i någon av de toppositioner som undersökts inom politiken understiger andelen kvinnor 40 procent. Det finns emellertid vissa skillnader mellan partier; medan de flesta ligger i spannet 40–60 procent kvinnor respektive män, hade Moderaterna och Kristdemokraterna en lägre andel med 79 procent respektive 65 procent män.

När det gäller makteliternas bakgrund är likheterna stora mellan mäns och kvinnors karriärvägar och erfarenheter inom respektive sektor. De största skillnaderna återfinns istället mellan olika sektorer (s. 203). Några intressanta aspekter av den politiska makteliten framträder i analysen. Den politiska sfären är ett område där idealet om en social representation har fått större genomslag än på andra områden. Ingen annan elit har så många personer med arbetarbakgrund, och även personer med invandrarbakgrund har börjat göra inträde i politikens toppskikt (även om dessa personer fortfarande var underrepresenterade vid undersökningens tidpunkt). Vidare visar analysen att i jämförelse med andra områden och länder spelar klassbakgrund mindre roll i Sverige. Andelen toppolitiker med hög klassbakgrund ligger mellan 50 och 60 procent i Sverige vilket är lågt både i förhållande till de andra svenska eliterna och i förhållande till politiker i andra länder. Detta är dock en överrepresentation i förhållande till befolkningen i övrigt. När det gäller ålder

visar studien att medelåldern för både män och kvinnor är ungefär 50 år, vilket är ungt i förhållande till andra elitgrupper. En könsskillnad framträder när det gäller invandrarbakgrund, betydlig fler kvinnor än män har invandrarbakgrund bland toppolitikerna. Medan 17 procent av kvinnorna hade invandrarbakgrund var det bara 3 procent av männen som hade det. Samma mönster återfinns i samtliga eliter men är inte lika påtagligt inom alla (s.111). En slutsats som studien drar är att den representativa principen som är den underliggande logiken inom politiken, tycks vara gynnsam för kvinnors inflöde i makteliten (och även för andra grupper som avviker från den dominerande gruppen i eliten).

Bäck, Persson, Verneby och Wockelberg (2009) har utöver den sociala representationen som nämndes ovan, även studerat regeringsombildningar 1945–2007. Studien indikerar att kvinnliga ministrar är mer sannolika att sitta kvar på sin post än manliga. Detta kan bero på att statsministrar på grund av jämställdhetsnormer är särskilt ovilliga att byta ut kvinnliga ministrar. Det kan också bero på att kvinnliga ministrar är mer kompetenta än sina manliga motsvarigheter. Studien ger visst stöd för den senare förklaringen eftersom de kvinnliga ministrarna visar sig mer kompetenta i flera avseenden; fler har högskoleutbildning, fler har parlamentarisk erfarenhet och fler har haft en ledande position inom sitt parti innan de blev utnämnda.

Bauman, Bäck och Davidsson (2019) har studerat om det finns en könad dimension i utnämningen av ministrar i svenska regeringar. Med andra ord ser villkoren olika ut för mäns respektive kvinnors chans att utnämnas till minister. Studien inkluderar regeringar mellan 1996 och 2014 och eftersom de flesta ministrar rekryteras från riksdagen, ses alla riksdagsledamöter som tillhör sittande regeringspartier i studien som ”potentiella kandidater”. En metodologisk begränsning är dock att ett antal ministrar inte kommer från parlamentet (ca 25 procent). Studien visar för det första på några generella mönster när det gäller utnämningar. Att avvika från partilinjen minskar en ledamots chanser att bli utnämnd till minister, medan en ung ålder och lång parlamentarisk erfarenhet ökar sannolikheten, liksom hög utbildning. Ledande positioner i partiet, aktivt deltagande i riksdagsdebatten och specialisering i ett visst politikområde är också faktorer som ökar en ledamots chanser att bli minister.

Internationella studier har visat att kvinnors och mäns utnämningar till ministrar ofta följer ett könat mönster där kvinnor utnämns till typiskt feminina poster och vice versa (se diskussion nedan). Bauman med kollegor finner dock inget stöd för könsstereotyp utnämning i Sverige, men vissa könsskillnader framträder i analysen. Medan kvinnor som har erfarenhet från feminina utskott i riksdagen har högre sannolikhet att bli utsedda till ministrar, är sannolikheten för kvinnor som suttit i typiskt maskulina utskott lägre. Vidare har kvinnor som avviker från partilinjen lägre sannolikhet att bli utsedda till ministrar medan män som avviker inte minskar sina chanser på motsvarande sätt. Båda dessa resultat kan enligt studien förstås i ljuset av teorin om ”rollöverensstämmelse” (se ovan) som framhåller att könsstereotyper får negativa konsekvenser för kvinnliga ledare till följd av att de

förväntningar som människor har på kvinnor inte överensstämmer med de förväntningar de har på ledare. Kvinnor får därför svårare än män att ”passa in” i ledarskapsmallen och riskerar samtidigt att straffas för ett beteende som avviker från det som anses typiskt kvinnligt.

Hagevi (2010) har undersökt betydelsen av anciennitetsprincipen för riksdagsledamöters karriärer, det vill säga om ledamöter med lång erfarenhet går före vid utskottsplacering och utskottsposition. Mer specifikt handlar det om betydelsen av ledamotens anciennitet i partigruppen. Han finner att anciennitetsprincipen över tid har haft ungefär samma betydelse sedan 1970-talet då enkammarriksdagen infördes. Det finns emellertid stora variationer mellan partierna och i viss mån mellan olika riksdagar. I det rödgröna blocket har anciennitet överlag ganska liten betydelse när uppdragen i utskotten skulle besättas år 2006 medan principen hade större betydelse för tillsättningar i det borgerliga blocket. När det gäller kön finns det under 1970- och 1980-talen tecken på att kvinnor diskriminerades i den meningen att män oftare än kvinnor fick gå före i anciennitetskön. På 1990-talet var det istället motsatt relation och kvinnor fick gå före, sannolikt för att väga upp det faktum att kvinnor varit underrepresenterade under lång tid. Vid den senaste mätpunkten, 2006 ”noteras dock inte några nämnvärda skillnader mellan män och kvinnor vad gäller brott mot anciennitetsprincipen” vid tillsättning av olika uppdrag och poster (s. 261).

Birgitta Niklasson (2005, 2006) har genom enkäter och intervjuer studerat betydelsen av kontakter och nätverk för politikernas möjligheter att göra politisk karriär. Niklasson menar att kontakter bör ses som ett ”kapital” som utgör en resurs för politiker och politiska tjänstemän i deras karriär. Niklasson (2006) visar att parlamentariker tillskriver kontakter en mycket stor betydelse för deras möjligheter att nå ledande positioner inom politiken i både Sverige och Norge. Kontakter var den faktor som ansågs vara av störst betydelse, viktigare än att synas i media, expertis eller social bakgrund. I jämförelse med andra yrkesgrupper var politiker den grupp som tillskrev kontakter högst värde. Enkätstudien visar även att avsaknaden av kontakter och nätverk både i Sverige och Norge ses som en viktig förklaring till att kvinnor missgynnas i politiken. Särskilt bland kvinnorna ansågs bristande kontakter vara en avgörande faktor till att kvinnor har svårare att nå ledande positioner inom politiken men även bland männen instämde en stor majoritet i problembeskrivningen. Niklasson visar emellertid detta till trots, att kvinnor i ledande positioner tycks ha ett större kontaktkapital än män, både vad gäller antal kontakter och inflytelserika kontakter (2005, s. 124). Detta skulle kunna tyda på att kvinnor måste överkompensera för att nå ledande positioner, till skillnad från män som kan lyckas trots ett mer begränsat kontaktnät.

Det finns även studier som har undersökt porträtteringen av kvinnliga partiledare i media. Johansson och Bergström (2015) har undersökt om förväntningarna på manliga och kvinnliga partiledare skiljer sig åt när det gäller föräldraskap. Studien undersöker hur partiledarna Gustav Fridolin från Miljöpartiet och Birgitta Ohlsson

från Liberalerna porträtteras i svensk media i relation till föräldraskap. Studien visar att kvinnor fortfarande ses som den primära föräldern. Medan Ohlsson kritiserades för att hon inte tog föräldraledighet, kritiserades Fridolin istället för att han tog ut ledighet. Studien konstaterar att barn utgör ett hinder främst för kvinnor i politiken.

I en annan studie har Berkqvist och Johansson (2019) undersökt medias framställning av partiledaren Annie Lööf från Centerpartiet 2011–2017. De finner att framställningen präglas av traditionell femininitet där karaktärsdrag så som emotionell, sympatisk, känslig och varm lyfts fram men även egenskaper så som moderlighet. De finner emellertid även exempel på en slags hybrid femininitet, där det typiskt feminina har inkorporerat traditionellt maskulina aspekter. I början av den studerade perioden är tonläget mer negativt för att sedan övergå i en mer positiv gestaltning. Studien drar slutsatsen att Lööf på ett framgångsrikt sätt lyckats balansera typiskt maskulina och typiskt feminina egenskaper och att detta ökar sannolikheten för att en kvinnlig politiker ska lyckas.

Sammantaget är antalet studier om politiskt ledarskap på riksnivå i Sverige få. Några använder enkätundersökningar av politikernas egna uppfattningar, andra är baserade på dataset över ministerutnämningar. Vidare finns några kvalitativa studier som använder diskursanalys. Studierna indikerar att både i jämförelse med andra sektorer och i jämförelse med andra länder är den numerära representationen av kvinnliga politiska ledare hög i Sverige. I jämförelse med de andra nordiska länderna står Sverige emellertid ut som det enda landet som inte haft någon kvinna som regeringschef. Studier som går bakom den numerära aspekten visar att det finns tecken på kvarvarande orättvisor. Kvinnor som bryter mot partilinjen liksom kvinnor som har erfarenhet från typiskt maskulina områden har lägre sannolikhet att bli ministrar. Det finns även tecken på att kvinnor som utses till ministrar är mer kompetenta än sina manliga motsvarigheter samt har ett större kontaktkapital, vilket kan tolkas som att de tvingas överkompensera för de hinder de stöter på. En positiv konsekvens av detta kan emellertid vara att kvinnor som lyckats ta sig till toppen faktiskt sitter längre. Dessutom visar mediastudier att förväntningarna som ställs på män och kvinnor som innehar partiledarposten är könade och att de skiljer sig åt, vilket skapar ytterligare hinder för kvinnor på ledande positioner.

ÄR VILLKOREN FÖR POLITISKT LEDARSKAP PÅ LOKAL NIVÅ JÄMSTÄLLDA?

Utöver de studier som berör politiskt ledarskap på riksnivå, finns ett antal studier från kommunal nivå. Folke och Rickne (2016) visar i en studie av kommunpolitiker att det finns ett glastak som gör det svårare för kvinnor att nå de högsta positionerna. Studien använder ett dataset över alla kommunpolitiker invalda 1988 - 2010 där det är möjligt att följa individuella politiker och deras

karriärvägar över tid. Tre nivåer jämförs: ordinarie invalda ledamöter, nämndordföranden på mellannivå och kommunstyrelseordföranden. Inledningsvis kan noteras att kvinnor i urvalet utgör 48 procent av de invalda ledamöterna, 38 procent av ledarna på mellannivån och 28 procent av ledarna på högsta nivån.

För att det ska vara rimligt att tala om ett glastak i den meningen att enskilda kvinnor missgynnas i sina möjligheter att klättra inom den politiska hierarkin, brukar forskningen lyfta fram vissa kriterier som måste vara uppfyllda (se diskussion ovan). Folke och Rickne finner att dessa kriterier i hög grad är uppfyllda. För det första visar studien att andelen kvinnor minskar på högre nivåer i den politiska hierarkin. Denna skillnad kan inte förklaras med andra relevanta meriter så som erfarenhet eller utbildning. Med hänsyn tagen till sådana faktorer, har en genomsnittskvinna 40 procent lägre chans att inneha någon ledande position och 50 procent lägre sannolikhet att inneha posten som kommunstyrelseordförande, än en genomsnittsman. Studien slår även fast att kvinnor i förhållande till män missgynnas mer, ju högre upp de kommer i hierarkin. Könsskillnaden är allra störst när det gäller det sista karriärsteget. Dessutom visar studien att på individnivå ökar skillnaden i mäns och kvinnors sannolikhet att bli befordrade under karriärens gång. Ju längre erfarenhet en politiker har, desto större är skillnaden mellan mäns och kvinnors sannolikhet att inneha toppositioner. Dessa skillnader påverkas inte av ledamöters familjesituation och inte heller nämnvärt av partitillhörighet, andelen kvinnor minskar dramatiskt högre upp i hierarkin i samtliga partier som närstuderats (S, M och C). Kvinnornas underrepresentation på högre positioner kan inte förklaras med att det saknas kvinnliga kandidater eller att de kvinnor som finns på lägre nivåer saknar relevanta meriter. Studien slår fast att kvinnor missgynnas i de interna karriärvägarna, även om detta inte behöver ske medvetet.

O'Brien och Rickne (2017) har undersökt betydelsen av kvotering för kvinnors partiledarskap i svensk kommunpolitik. Genom statistisk analys har de mellan 1988 och 2010 jämfört andelen kvinnor på den lokala partiledarposten inom socialdemokratiska partiet före valet 1994 då Socialdemokraterna införde könskvotering i form av varvade kandidatlistor med valen efter. De finner att andelen kvinnor på partiledarposten ökade efter att kvoteringen införts. De finner också en direkt påverkan av kvoteringen så till vida att i kommuner där kvoteringen hade stor positiv påverkan på kvinnorepresentationen ökade även sannolikheten att en kvinna valdes till partiledare. I kommuner där andelen invalda kvinnor ökade med 20 procent, ökade sannolikheten att en kvinna valdes till partiledare med 120 procent. Effekten var mindre i kommuner som redan hade hög kvinnorepresentation. När det gäller kvinnliga ledares sannolikhet att behålla sin post, ser de dock ingen effekt av kvoteringen.

O'Brien och Rickne har även undersökt om partiledares kompetens har förändrats efter införandet av kvotering. För det första finner de att kvinnliga ledare generellt sett är lite mer kvalificerade än män (både vad gäller relevant yrkeserfarenhet och

högskoleutbildning). När det gäller kvoterings påverkan finner de en positiv effekt för kvinnliga ledares kompetens i den meningen att deras kompetens i relation till männens har ökat efter att kvoteringen infördes. Det finns med andra ord inga tecken på att kvoteringen har gynnat kvinnor med låg kompetens. Det finns även andra studier som visar att ökad social representation inte står i konflikt med kompetens. Besley m.fl. (2017) visar att införandet av kvotering genom varvade kandidatlistor, där män och kvinnor får varannan plats på kandidatlistorna, i Sverige har lett till en generell kompetenshöjning bland kommunpolitiker, där de som sorterats bort är de mediokra männen, det vill säga män med lägre kompetensnivå. Kompetensnivån ökade markant såväl bland de manliga toppkandidaterna som bland kandidaterna längre ner på listorna. Utifrån ett antagande om att kompetenta ledare väljer kompetenta kandidater, tolkas resultaten som att kvoteringen medförde att mediokra män på ledande positioner ersattes av mer kompetenta män som i sin tur påverkade resten av kandidatnomineringen i samma riktning. Här kan även tilläggas att utifrån ett rekryteringsperspektiv så ökade konkurrensen bland männen om platserna efter reformen, vilket talar för att mindre kompetenta manliga kandidater sorterades bort också av det skälet.

Håkansson (2020) har studerat hur sittande kommunpolitiker bemöts och om här finns könsskillnader. Baserat på enkätdata med 8000 ledamöter i kommunfullmäktige i tre vågor (2012, 2014 och 2016) finner hon att utsattheten för våld ökar med ledamöternas maktposition. Bland ledamöter utsätts ungefär 20 procent för våld per år, bland nämndordföranden utsätts minst 10 procent fler och bland kommunstyrelseordföranden är det hela 60 procent som utsätts för våld per år. Håkansson finner även att skillnaden mellan mäns och kvinnors utsatthet ökar med graden av makt. Könsskillnaden är liten mellan ordinarie ledamöter där kvinnor upplever ca en procentenhet mer våld än män, bland nämndordföranden har skillnaden ökat till 8 procentenheter mer våld och bland kommunstyrelseordföranden till ca 12 procentenheter. Dessa resultat kan troligen förklaras med den ökade synligheten som ledande positioner medför – att synas i media ökar risken att utsättas för både kvinnor och män, men är för kvinnor betydligt mer korrelerat med våldsutsatthet än för män.

När det gäller karriärambitioner inom politiken visar flera studier att kön inte tycks spela någon roll. Karlsson och Gilljam (2014) finner utifrån en enkätstudie inga skillnader mellan män och kvinnor inom lokalpolitiken när det gäller hur de ser på sin framtid inom politiken. Inte heller när det gäller riksdagspolitiker visar sig kön ha någon större betydelse för politikernas karriärambitioner (Öhberg, 2010).

Sammanfattningsvis är även studierna av politiskt ledarskap på lokal nivå i Sverige fåtaliga. De studier som finns ger dock tydliga belägg för att kvinnor har svårare än män att nå de högsta positionerna inom kommunpolitiken. I förhållande till män missgynnas kvinnor mer ju högre upp de kommer i hierarkin och ju längre erfarenhet de har. Detta kan sannolikt inte förklaras med att de skulle ha lägre karriärambitioner eftersom flera studier visat att det inte finns några könsskillnader

i det avseendet. En ny studie visar dessutom att kvinnors våldsutsatthet ökar ju högre upp de kommer i hierarkin, vilket indikerar att kvinnor betalar ett högre pris för sitt politiska engagemang än män. En faktor som visat sig ha positiv effekt på kvinnors benägenhet att bli utsedda till partiledare i lokalpolitiken är varvade listor.

Efter att ha gått igenom de studier som finns om politiskt ledarskap och kön i svensk kontext kan konstateras att forskningen i dagsläget är begränsad, såväl vad gäller riksnivån som den lokala nivån. Exempelvis finns endast fåtalet studier som ur ett genusperspektiv belyser ministrars karriärvägar och det återstår att undersöka i vilken grad villkoren för sittande ministrar är jämställda. Vidare finns behov av fler studier om partiledarskap ur ett genusperspektiv, inte minst för att förstå avsaknaden av en kvinnlig regeringschef. Den internationella forskningen har kommit längre i dessa frågor och den kan ge insikter som kan vara användbara för att förstå den svenska kontexten.

INTERNATIONELL FORSKNING OM POLITISKT LEDARSKAP OCH KÖN

Den internationella forskningen kan delas in i studier som å ena sidan intresserar sig för utnämningar till toppositioner och könsbalansen i regeringar och å andra sidan studier som är mer inriktade på att förstå villkoren för sittande ledare ur ett genusperspektiv. Medan de förstnämnda studierna försöker förstå vilka faktorer som kan förklara under vilka villkor som kvinnor och män utses till ledande positioner och hur dessa kan vara könade, handlar de senare om att förstå vad som händer efter att kvinnor har tagit sig an ledande roller. Är villkoren för sittande ledare jämställda, har kvinnor samma möjlighet att utföra sitt uppdrag och spelar det någon roll om kvinnor eller män leder? I det här avsnittet görs inte någon uppdelning av nationell respektive lokal nivå.

UTNÄMNINGAR TILL TOPPOSITIONER OCH KÖN

I en global översikt visar Bauer och Tremblay (2011) att kvinnors representation bland ministrar varierar påtagligt mellan regioner i världen; vid tidpunkten för studien var representationen som lägst i Arabvärlden, Asien och Oceanien där den i genomsnitt låg under 15 procent medan den var högst i Europa med ett genomsnitt på 29 procent. Översikten visar att det är stor variation inom regioner, exempelvis inom Europa varierade andelen kvinnor mellan 11 procent och drygt 50 procent. Författarna noterar att även om kvinnors representation i regeringar har ökat globalt över tid, är utvecklingen inte linjär. Visserligen har utvecklingen i de nordiska länderna hela tiden gradvis ökat men i många länder har utvecklingen ibland stannat av, eller till och med gått i motsatt riktning. Översikten visar också att kvinnors inträde i regeringar är ett relativt sent fenomen. Det är först på 1980-talet och 1990-talet som det skett en tydlig ökning. Sedan 1990-talet är fördelningen av ministrar också mer diversifierad och följer inte ett lika tydligt könsmonster som tidigare. Globalt finns ingen tydlig koppling mellan en kvinnlig regeringschef och andelen kvinnor i regering (Bauer & Tremblay, 2011).

Escobar-Lemmon och Taylor- Robinson (2005) har undersökt vilka faktorer som har betydelse då presidenter i Latinamerika utnämner kvinnliga ministrar mellan åren 1980 och 2003. De finner att presidenter från partier som är vänsterorienterade och kommer från länder med hög kvinnorepresentation i parlamentet hade positiv påverkan. Dessutom finner de en tydlig tidsfaktor då allt fler kvinnor har utnämnts i regeringar på senare år. Enligt författarna har det troligen att göra med ett ökat internationellt tryck i jämställdhetsfrågor. De ser även en skillnad när det gäller vilka ansvarsområden män respektive kvinnor i regeringen ansvarade för; kvinnliga ministrar ansvarade i högre grad för områden med låg- eller medelhög status medan de var underrepresenterade i ministrar med hög prestige. I en senare studie

(2009) som är baserad på samma material – latinamerikanska regeringar mellan 1980 och 2003 – har Escobar-Lemmon och Taylor-Robinson undersökt huruvida mäns och kvinnors karriärvägar i regeringen skiljer sig åt. Studien visar för det första att det inte finns några skillnader mellan män och kvinnor när det gäller hur länge de sitter som minister och huruvida de byter ansvarsområde; oavsett kön sitter en minister i genomsnitt ganska kort tid (mindre än tre år), och mobiliteten är låg. När det gäller vilka ansvarsområden som kvinnliga respektive manliga ministrar ansvarar för finner studien däremot en tydlig uppdelning baserad på kön; kvinnor ansvarar i högre grad för typiskt ”feminina” områden och män för typiskt ”maskulina” områden. Studien finner även en tendens till att maskulina ministärer i allmänhet är bättre språngbrädor för avancemang till mer prestigefyllda ansvarsområden, vilken gynnar avancemang för manliga ministrar (som är överrepresenterade i dessa områden) och samtidigt försvårar avancemang för kvinnliga ministrar. Kvinnliga ministrar i ”neutrala” ansvarsområden har däremot möjlighet att avancera. Resultatet bör dock tolkas med viss försiktighet eftersom mobiliteten generellt är relativt låg. En sista aspekt som undersöks är meriterna hos de ministrar som byter ansvarsområde. Då urvalet är litet är resultatet osäkert men studien visar på en tendens till att kvinnliga ministrar som gör avancemang och byter ministär har mer erfarenhet och kompetens än de manliga.

Goodard (2019) har undersökt könade mönster i fördelningen av ministerposter i en europeisk kontext med särskilt fokus på betydelsen av partipolitiska aspekter. Studien baseras på ett dataset från 29 europeiska länder mellan 1980 och 2014, totalt 7005 ministerutnämningar. Studien visar att det finns tydliga könsmonster i ministerutnämningen. För det första är män nästan tre gånger mer sannolika att utses till de mest inflytelserika ministerposterna (core portfolios). Kvinnor är även betydligt mindre sannolika att utses till ministrar i regeringspartiernas profilfrågor. Det finns även ett tydligt könsmonster i den meningen att kvinnor är betydligt mer sannolika att utses till ministrar med ansvar för typiskt ”feminina” frågor, så som jämställdhet, omsorg och hälsa, än för typiskt ”maskulina” frågor så som militär, utrikespolitik och ekonomi. Studien visar att partiideologi och partiväljarnas attityder till jämställdhet har betydelse för ministerutnämningen. I vänsterpartier finns inte någon tydlig könsskillnad när det gäller fördelningen av de mest inflytelserika ministerposterna. Vänsterpartier är också mer sannolika att utse kvinnor till typiskt ”maskulina” ministerposter. Vidare är partier vars väljare uttrycker progressiva jämställdhetsattityder mer sannolika att utse kvinnor till typiskt maskulina ministerposter.

Ytterligare en studie som intresserar sig för jämställdheten på regeringsnivå är Krook och O’Brien (2012). De visar i en studie av 117 demokratiska länders regeringar att politiska faktorer har störst betydelse för hur jämställda länders regeringar är. I studien analyseras antalet män och kvinnor i regering samt om kvinnliga och manliga ministrars ansvarsområden är lika prestigefyllda och om de bryter mot stereotypa könsmonster. Tre olika förklaringsansatser testas; den första

handlar om betydelsen av hur politiska institutioner är utformade, så som typ av regering (koalition, minoritet etc.), valsystem och graden av demokrati; den andra handlar om hur jämställt samhället i övrigt är när det gäller ekonomi och kvinnors rättigheter medan den tredje handlar om hur väl kvinnor är och har varit representerade inom den politiska eliten i olika avseenden. Studien visar att den sista förklaringsansatsen är den som överlägset bäst förklarar hur jämställt ett lands regering är i de avseenden som analyserats. Även om institutionella faktorer har viss betydelse, är representation av kvinnor inom politiken den faktor som är av störst betydelse.

Stocekemer (2017) har fokuserat på just relationen mellan kvinnorepresentationen i parlamentet och andelen kvinnor i regeringen. Studien är baserad på ett globalt dataset som inkluderar 194 länder under åren 1965–2014. Utöver andelen kvinnor i parlamentet inkluderas andra faktorer så som demokratityp, ideologi, historia av kvinnorepresentation i parlamentet samt social och ekonomisk jämställdhet.

Analysen visar i likhet med Krook och O'Brien att kvinnorepresentation i parlamentet är en faktor som har avgörande betydelse för andelen kvinnor i regeringen. Studien visar också att parlamentariska system är mer jämställda i den meningen att de har högre andel kvinnor i parlamentet såväl som i regeringen än icke-parlamentariska system (exempelvis presidentiella) men systemtyp i sig har inte någon direkt koppling till andel kvinnor i regering.

Annesley m.fl. (2019) har i en länderjämförande studie studerat könade mönster i regeringsbildning över tid och mellan länder. Här ligger fokus på hur institutionella förutsättningar i de interna processerna av regeringsbildning påverkar könsbalansen i regeringen. De länder som inkluderas i studien är Australien, Canada, Chile, Tyskland, Spanien, Storbritannien och USA som representerar olika typer av demokratiska system och olika nivåer av kvinnlig representation i regeringen. Studien baseras på alla regeringar från det att den första kvinnan utsågs till minister i respektive land (1929–1961) fram till 2016, totalt 2229 ministrar av vilka 294 varit kvinnor (13 procent). Fokus ligger på processen där regeringskandidaterna utnämns, särskilt på betydelsen av formella regler och normer om lämplig kompetens. Analysen visar att bristen på kvinnliga ministrar inte beror på att det saknas kompetenta kvinnor. Inte heller kan variationen i andelen kvinnor i regeringar förklaras med politiskt system eller vem som utser ministrarna (sammansättning, kön eller partitillhörighet). I stället finner de att skillnaderna kan förklaras utifrån vilka kvalifikationskriterier som föreligger och hur presidenter och premiärministrar har använt sin autonomi när de tillämpar kriterierna. Studien visar att en faktor som gynnar kvinnors inklusion är förekomsten av ett institutionaliserat representationskriterium som normerande i den meningen att hänsyn tas till ministrars kön, etnicitet, region etc. vid regeringsbildning. Det behöver inte nödvändigtvis handla om formella kriterier, studien visar att i de studerade länderna är det informella normer som varit betydelsefulla. Studien visar också att regeringschefen har en nyckelroll när det

gäller att införa ett representationskriterium och att ledarens kön inte har någon betydelse i detta avseende.

En av studiens viktigaste bidrag är att de lanserar teorin om ”ett golv” (a floor) för kvinnorepresentation i regeringen. De visar att när en viss nivå av kvinnlig representation i regeringen väl är etablerad, är det svårt för senare regeringschefer att minska andelen under det så kallade golvet. Enligt studien krävs att tre olika regeringschefer initierar, bekräftar och upprätthåller nivån av kvinnlig representation för att etablera ett golv. Även om flera av de studerade länderna (Canada, Chile, Tyskland och Spanien) har uppvisat helt jämställda regeringar numerärt sett, har detta ännu skett vid enstaka tillfällen och inget av de studerade länderna har uppnått ett golv som ligger över 30 procent. Sverige och Frankrike ingår inte i studien men pekas ut som länder som har uppnått ett golv på 50 procent, med andra ord är det i dessa länder svårt att gå tillbaka till en lägre andel kvinnor i regeringen.

O’Brien m.fl. (2015) har undersökt betydelsen av kvinnliga ledare för andelen kvinnor i regeringen och för huruvida kvinnor utses till prestigefyllda ministerposter. Analysen baseras på utnämningar i 15 utvecklade parlamentariska eller semi-presidentiella demokratier med stabila partisystem. Totalt inkluderas 206 regeringsbildningar mellan 1980 och 2012, av vilka 37 regeringar har letts av en kvinnlig premiärminister eller motsvarande, eller åtminstone haft en kvinnlig partiledare med i regeringskoalitionen. I motsats till vad som ofta förväntas – att kvinnliga ledare främjar kvinnlig representation – ger analysen stöd för ”den stängda dörren-hypotesen”. Kvinnligt ledarskap korrelerar med en lägre andel kvinnor i regeringen, särskilt i jämförelse med helt manligt ledda vänsterregeringar. Inte heller är kvinnliga ledare mer benägna att utse kvinnor till prestigefyllda ministerposter i jämförelse med manliga ledare. Det faktum att kvinnliga ledare måste leva upp till maskulina ledarskapsideal och riskerar att anklagas för favorisering om de utser kvinnor, anges som möjliga förklaringar till resultatet.

Jalalzai (2008) har undersökt under vilka villkor som kvinnor väljs till premiärministrar eller presidenter, med fokus på institutionella och strukturella faktorer. I studien ingår samtliga kvinnor från hela världen som valts till regeringschef från 1960, då den första kvinnan valdes till en ledande position i Sri Lanka, till år 2007. Totalt var det under dessa år 62 kvinnor som innehaft någon av dessa positioner, merparten av kvinnorna är dock valda efter 1990. Även om Europa har haft flera kvinnor i ledande position, finns länder från hela världen med bland de som haft kvinnliga ledare. Studien visar att det är vanligare med kvinnliga premiärministrar än presidenter och även att det är vanligare med kvinnliga ledare i system som kännetecknas av maktindelning, alltså där ledaren inte har så stor individuell makt. Studien indikerar även att det är lättare för kvinnor att bli invalda vid osäkra politiska förhållanden så som demokratiseringsprocesser. Vidare visar analysen att i vissa delar av världen (Latinamerika och Asien) är det vanligt att

kvinnor som kommit till makten kommer från familjer med politisk makt. Även om det i dessa länder även förekommer att män som väljs till ledare har familjekoppling, är detta vanligare bland kvinnor. Det finns även andra strukturella och institutionella faktorer av betydelse; hög parlamentarisk kvinnorepresentation är positivt korrelerat med kvinnors representation i exekutiven. Likaså en tradition av politiska rättigheter för kvinnor. Anmärkningsvärt nog finns ingen relation mellan ett lands sociala och ekonomiska rättigheter för kvinnor och deras benägenhet att ha en kvinnlig ledare. Slutligen har länder med en institutionaliserad process för val av ledare större sannolikhet att ha en kvinna som ledare.

Jalalzai (2016, första upplaga 2013) följer upp den tidigare studien med data som sträcker sig fram till 2010 och i vissa fall till 2015. Här framgår att kvinnor fortfarande är markant underrepresenterade på premiärminister- och presidentposter, endast 8 procent var kvinnor år 2015. De regionala skillnaderna är fortsatt stora; Europa står för högst andel kvinnliga regeringschefer med 41 procent (45) och därefter kommer Afrika med 20. De flesta länder i världen har aldrig haft en kvinnlig ledare. Fortfarande är mönstren desamma som i studien från 2008 så till vida att kvinnor oftare innehar premiärministerposten än presidentposten och oftare vinner makten i system där regeringschefen har mer begränsad makt eller makten är delad. Vidare visar studien att det är ovanligt med kvinnliga ledare i internationella stormakter, mätt som ländernas ekonomiska styrka, militära styrka och kärnvapeninnehav. Studien visar också att mäns dominans på dessa poster inte kan förklaras med att de kvinnliga kandidaterna är mindre kompetenta: tvärt om har kvinnliga regeringschefer i genomsnitt något högre utbildningsnivå än de manliga och kvinnorna har oftare än männen tidigare erfarenhet både från parlaments- och regeringsposter. En hög andel kvinnor i parlamentet är positivt korrelerat med en kvinnlig regeringschef men när det gäller andelen kvinnor i regeringen finns inget tydligt samband. En faktor av betydelse är däremot om ett land tidigare haft en kvinnlig regeringschef, i sådana länder är sannolikheten dubbelt så hög att en kvinna utses på nytt under nästkommande decennium.

O'Brien (2015) har undersökt partiledare ur ett genusperspektiv, mer specifikt om villkoren att bli och att sitta kvar som partiledare skiljer sig för män och kvinnor. Genom en jämförande studie som inkluderar partier från elva parlamentariska demokratier med stabila partisystem 1965–2013 har hon studerat om det finns könade mönster. Av de 441 partiledare som ingår i datasetet är 61 kvinnor (14 procent). Knappt hälften av alla partier har haft minst en kvinnlig partiledare. Analysen visar för det första att villkoren ser olika ut för män och kvinnor när det gäller sannolikheten att bli vald till partiledare. Särskilt i små partier som är i opposition är sannolikheten högre att kvinnor väljs till partiledare. Män däremot är betydligt mer sannolika att leda stora partier i regeringsställning. Medan minoritets- respektive majoritetsställning har viss betydelse oavsett partistorlek, ger analysen inget stöd för att storlek på parti i sig spelar roll. Ytterligare en faktor av betydelse är hur väl partier lyckas i val. Partier som gör ett dåligt val och minskar

sina mandat är betydligt mer sannolika att välja en kvinna som partiledare än partier som ökar sina mandat. Resultaten kan förstås mot bakgrund av hur attraktiv partiledarposten är. I partier som sitter i regering är konkurrensen om ledarposten högre och det finns heller inget skäl att avvika från historiska (manliga) ledarskapsmönster. Särskilt attraktiv är partiledarposten i stora partier i regeringsställning eftersom den även innebär premiärministerposten. I oppositionspartier däremot är konkurrensen mindre och partierna kan även tänkas vara mer öppna för att pröva ”nya” typer av ledare. Vid valförlust blir benägenheten att pröva nya strategier mer tilltalande.

Studien har även undersökt villkoren för män respektive kvinnor att sitta kvar som partiledare. För det första visar O’Brien att oavsett kön är ledare för stora partier i regeringsställning mer sannolika att sitta kvar än ledare för små minoritetspartier. Även här finns emellertid skillnader mellan män och kvinnor. Kvinnor är betydligt mer sannolika än män att lämna partiledarposten när partier gör ett dåligt val, men de är även mer sannolika att sitta kvar när partiet lyckas väl. Dessa resultat kan enligt studien förstås som ett uttryck för att kraven på kvinnliga ledare är högre ställda än på manliga. Detta märks både i att en kvinna som misslyckas straffas hårdare, men också i att de kvinnor som når framgång sannolikt är exceptionella eftersom de lyckats klättra ända till toppen trots alla hinder på vägen och därför är det även sannolikt att de sitter kvar. Analysen ger inte stöd för att partiets ideologiska orientering har betydelse för valet av manliga eller kvinnliga partiledare.

Beckwith (2015) pekar på att valet av partiledare är avgörande för att förstå de villkor som främjar eller hindrar kvinnor från att bli valda till premiärminister, eftersom premiärministerposten i parlamentariska system vanligtvis går till partiledaren i stora partier. I linje med O’Brien’s studie visar en sammanställning av kvinnliga partiledare i 12 parlamentariska demokratier att i de 46 största partierna i dessa länder, har kvinnor endast vid 31 tillfällen innehaft ledarposten under deras partihistoria, 11 av dem har blivit premiärministrar. Flera partier har aldrig haft en kvinna som partiledare år 2015. I artikeln framhålls två förutsättningar som positiva för kvinnors chanser att bli partiledare: 1) en skandal eller stor valförlust som avlägsnar den befintliga manliga ledaren och hans allierade, 2) manliga toppkandidater till partiledarposten hamnar tillfälligt utanför toppstriden på grund av de osäkra förhållandena (de seniora därför att de associeras med krisen och de juniora därför att de väntar tills förhållandena är mer gynnsamma). Hennes resonemang går i korthet ut på att villkoren för män och kvinnor ser olika ut i striden om partiledarposten och att dessa förhållanden förändras i krissituationer. I sådana situationer avlägsnas ofta en manlig partiledning vilket öppnar upp för en ny partiledare. I ett sådant läge ökar chansen för en kvinnlig toppkandidat att bli partiledare eftersom manliga toppkandidater på grund av association till den tidigare krisen ses som mindre attraktiva, eller självmant väntar in bättre tider. Margaret Thatcher och Angela Merkel tas som

exempel på kvinnor som tillträtt partiledarposten under sådana förhållanden men artikeln gör ingen bredare empirisk prövning.

I linje med Beckwith's tankegångar om betydelsen av en kris för kvinnors möjligheter att nå politiska toppositioner har Reyes-Housholder och Thomas (2020) utvecklat en teori om vilka incitament som gör att partier nominerar kvinnliga presidentkandidater. De argumenterar för att i en kontext av demokratiska utmaningar där etablerade partier ses som föråldrade, världsfrånvända och korrupta kan partier ha ett "könat incitament" (gendered incentive) till att lansera en kvinnlig kandidat. För det första signalerar en kvinnlig kandidat förändring och nyskapande, för det andra kan det feminina ledarskapsidealet och de politikområden som förknippas med kvinnor ses som en önskvärd kontrast till den tidigare förda politiken. För det tredje kan en kvinnlig kandidat attrahera nya väljargrupper, så som kvinnor. Deras argument får stöd i en fåfallstudie av latinamerikanska länder som har nominerat en kvinnlig kandidat som har vunnit eller varit en av huvudkandidaterna i presidentkampanjen. Varken partiernas ideologi eller nomineringsprocess verkar ha betydelse för deras benägenhet att nominera en kvinna. Inte heller kvinnorepresentationen i parlamentet eller ländernas ekonomiska utveckling. Analysen är visserligen begränsad men den ger stöd för att partierna i dessa länder har haft "könade incitament" till att nominera kvinnliga kandidater i den meningen att femininitet har representerat förändring och förnyelse i en kontext där partier har stått inför demokratiska utmaningar.

I en studie av utnämning och återval till politiska toppositioner på regional nivå i Europa, finner Verge och Astudillo (2019) stöd för att kvinnliga föregångare och hög kvinnorepresentation har positiv betydelse för valet av kvinnliga ledare, men också för att kvinnor tenderar att väljas under ogynnsamma omständigheter. Närmare bestämt har de studerat valen av "regionala premiärministrar" i Österrike, Tyskland, Spanien och Storbritannien. Genom att statistiskt analysera rekryteringen av kandidater till dessa toppositioner finner de att villkoren ser olika ut för män och kvinnor. De finner att partiideologi och partiets olika urvalsmetoder inte har någon påverkan. Däremot har andelen kvinnliga ledare i partiet historiskt positiv betydelse för sannolikheten att en kvinnlig kandidat väljs. I linje med andra studier visas också här att andelen kvinnor invalda i de regionala parlamenten är en faktor som ökar sannolikheten att en kvinnlig kandidat väljs. Studien ger även stöd för att kvinnor tenderar att väljas vid ogynnsamma tillfällen – kvinnliga kandidater är mer sannolika att väljas när ett parti har gjort ett dåligt val. På individnivå noteras att kvinnliga toppkandidater är mer sannolika att vara ogifta och barnlösa än sina manliga motsvarigheter. När det gäller återval finner studien i likhet med andra studier indikationer på att kvinnors och mäns kompetens värderas olika. På låga och mellanhöga kompetensnivåer är mäns sannolikhet att bli återvalda betydligt högre än kvinnors, men när det gäller kandidater som kännetecknas av

hög kompetensnivå har kvinnor högre sannolikhet att väljas på nytt. Detta kan tolkas som att kvinnor behöver vara mer kvalificerade för att bli återvalda.

Barnes och O'Brien (2018) har undersökt utnämningen av kvinnor till försvarsministerposten, en post som traditionellt anses vara manligt kodad. Studien försöker både finna de faktorer som verkar hindrande för kvinnors utnämning till posten och de faktorer som verkar främjande. Analysen baseras på ett dataset som inkluderar 163 länder över hela världen från 1991 fram till landets första utnämning av en kvinnlig försvarsminister. Mellan 1991 och 2012, har det skett 56 utnämningar av kvinnor till försvarsministerposten i 41 länder. I en majoritet av länderna, mer än 75 procent, hade emellertid ingen kvinna varit försvarsminister vid tidpunkten då studien genomfördes. Analysen visar att kvinnor är mindre sannolika att utses till försvarsministrar i länder som är involverade i militärkonflikt, som styrs av militärdiktaturer och som har en hög försvarsbudget. Dessa faktorer befäster försvarsministerposten som en maskulin ministär. De faktorer som verkar främjande är istället faktorer som bidrar till att förändra synen på politiken och försvarsministerposten som typiskt manligt kodade områden. Kvinnor är således mer sannolika att utnämnas i länder som har många kvinnor i parlamentet och i länder som har kvinnor som regeringschefer. Sannolikheten ökar även i länder där försvarsministeriet involveras i nya processer så som fredsbyggande och i före detta militärdiktaturer som styrs av vänsterregeringar (Barnes & O'Brien, 2018).

Murray (2010) har tillsammans med andra forskare undersökt hur kvinnor som kandiderar till president eller premiärminister porträtteras i olika valkampanjer samt vilken betydelse det har för deras framgång. Fokus ligger på betydelsen av könsstereotyper, medierapporteringen samt hur könade förväntningar skapar svårigheter för kvinnor att leva upp till de dubbla och motsägelsefulla krav som ställs på kvinnliga ledare. Åtta kampanjer från olika länder närstuderas, varav hälften av kvinnorna varit framgångsrika och hälften misslyckats i betydelsen att de inte valts. För det första visar studien att könsstereotyper kopplade till ideologisk orientering inte är vanligt förekommande i kampanjerna. När det gäller könsstereotyper kopplade till personlighet visar studierna däremot att av de fyra kandidater som porträtterades som typiskt feminina, var det bara en som var framgångsrik. Studien indikerar att enbart feminina egenskaper inte är tillräckliga för att uppfattas som en kompetent ledare. Avgörande för de kandidater som varit framgångsrika är istället att de lyckats balansera de typiskt maskulina egenskaper som ofta förväntas av en politisk ledare, med positiva egenskaper som associeras till femininitet. Med ett undantag har alla kandidater kämpat med dilemmat att inte uppfattas som varken för feminin eller för maskulin. De kandidater som betonade mer maskulina egenskaper, så som kompetens, erfarenhet, intelligens och tuffhet, ifrågasattes som osympatiska. De som tvärtemot betonade feminina egenskaper och attribut, så som att vara känslös, varm, mjuk och vacker, ifrågasattes för sin kompetens, erfarenhet och lämplighet. Studien visar också att det är vanligt

förekommande att medierapporteringen är könad i den meningen att kvinnornas utseende kommenteras och att deras förnamn används, vilket kan leda till att kvinnors kompetens undermineras. Studien framhåller att för att förstå under vilka villkor som kvinnor utses till ledare, bör externa faktorer så som demokratiskt system, ses i relation till kontextspecifika omständigheter, exempelvis hur en kandidat porträtteras.

Det finns även en studie som visar att kvinnor i vissa kontexter kan ha en fördel. O'Brien (2012) undersöker i en studie från brittiska parlamentet om kvinnor missgynnas i utnämningen till parlamentariska utskott (select committees). Studien finner att när hänsyn tas till ledamöternas erfarenheter finns inga könsskillnader när det gäller utnämningen av ledamöter till kommittéerna. När det gäller ordförandeposterna finner studien att kvinnor är betydligt mer sannolika att utnämnas till ordförande än män. Resultaten indikerar att kön till och med är mer avgörande än erfarenhet.

Sammanfattningsvis finns flertalet studier som intresserar sig för utnämningen av ministrar, premiärministrar/presidenter eller partiledare utifrån ett genusperspektiv, dock i olika kontexter och med lite olika fokus. Forskningen visar att även om variationen mellan länder är stor, så finns det globalt kvarvarande problem med kvinnors representation på de politiska toppositionerna. Kvinnor är underrepresenterade numerärt både vad gäller partiledarposter, ministerposter och i synnerhet presidentposter och fördelningen av ministärer följer könade mönster. Olika faktorer lyfts fram som förklaringar till variationen mellan länder och över tid - strukturella/institutionella faktorer, kontextuella faktorer och aktörscentrerade faktorer. Resultaten är inte alltid entydiga men några slutsatser kan ändå dras. Medan en hög kvinnorepresentation i parlamentet liksom förekomsten av kriser visar sig ha positiv betydelse för kvinnors benägenhet att utses till toppositioner, visar sig en kvinnlig regeringschef inte vara en faktor som främjar en högre andel kvinnor i regering.

SITTANDE POLITISKA LEDARE OCH KÖN

Forskningen om sittande politiska ledare, det vill säga villkoren för att utöva ledarskap och ledarskapets konsekvenser, är inte lika sammanhållen som de studier som beskrivits ovan där utnämning står i fokus. Ett första tema handlar om huruvida kön påverkar hur framgångsrika ledare är på sin post och innehållet i politiken. Escobar-Lemmon och Taylor Robinson (2016) har i en studie undersökt om kvinnliga ministrar i presidentiella demokratier är lika framgångsrika och effektiva som sina manliga kollegor. Teoretiskt är de intresserade av huruvida villkoren för kvinnliga ministrar är jämställda mäns villkor. Är kvinnorna integrerade och har verkligt inflytande, eller marginaliseras de som ”tokens”, symboliska representanter utan inflytande? I datasetet ingår 447 ministrar från fem länder: Argentina, Chile, Colombia; Costa Rica och USA. Studien visar för det

första att när manliga och kvinnliga ministrars bakgrund och erfarenheter jämförs i en rad olika avseenden är de lika sannolika att inneha flera olika politiska resurser samtidigt. För det andra visar studien att kvinnor generellt sett är lika sannolika som män att vara framgångsrika på sin post (mätt i termer av hur länge de sitter på sin post, hur de avgår och antal lagförslag som de initierar). Vidare visar studien att ministrar med högst antal politiska resurser och kvalifikationer är mer framgångsrika än andra, oavsett kön, men kvinnorna i den här kategorin är ännu mer framgångsrika än männen. Sammantaget tyder resultaten enligt studien på att de kvinnliga ministrarna har reellt inflytande, men också på kvarvarande manligt kodade normer för vad som anses vara politiska kvalifikationer. Det finns även tecken på andra kvarvarande hinder. När enbart antalet initierade lagförslag analyseras är kvinnor nämligen i genomsnitt något mindre aktiva än män.

Atchison and Down (2009) har undersökt om en hög andel kvinnor i regeringen är kopplat till mer ”kvinnovänlig” socialpolitik. I en analys av 18 parlamentariska OECD länder mellan 1980–2003 har de studerat om andelen kvinnor i regeringen har betydelse för längden på ländernas föräldraledighet. De finner att en hög andel kvinnor i regeringen är positivt korrelerat med hur lång föräldraledighet som ett land har och de finner även att det är av betydelse om kvinnor har ministerposter inom det sociala området och välfärdsområdet.

I motsats till dessa resultat finner Ferreira and Gyourko (2014) i en studie av amerikanska borgmästare mellan 1950 och 2005 att borgmästarens kön inte har någon betydelse för den förda politiken när det gäller kommunala utgifter, arbetslöshet, storleken på den lokala förvaltningen eller brottsstatistik. Inte heller har borgmästarens kön betydelse för andra kvinnors valframgångar i senare val. Studien finner en skillnad när det gäller borgmästarens benägenhet att sitta kvar. Kvinnliga borgmästare sitter i genomsnitt kvar längre än de manliga. Detta skulle enligt studien kunna tyda på att de är mer kompetenta.

Ett annat tema i forskningen handlar om huruvida män och kvinnor som innehar ledande positioner utvärderas och bemöts på olika sätt. Alexander och Andersen (1993) har undersökt vilka egenskaper som manliga och kvinnliga politiska ledare tillskrivs och om dessa är könsstereotypa. De har även undersökt betydelsen av jämställda värderingar för hur ledare utvärderas. Den empiriska studien bygger på en enkätstudie där knappt 100 väljare i New York har fått ta ställning till ledaregenskaper hos manliga och kvinnliga ledare samt hur de ställer sig till olika jämställdhetsvärderingar. De har även fått utvärdera riktiga kandidater (tre män och tre kvinnor som ställde upp mot varandra i olika val) i en andra enkät. Resultaten av analysen är inte helt entydigt men de visar några intressanta saker. För det första framträdde ett tydligt könsmonster i vilka ledaregenskaper som tillskrevs män respektive kvinnor. Kvinnliga politiska ledare ansågs exempelvis vara mer medkännande, lösningsorienterade och moraliska. De ansågs även mer benägna att kunna kombinera det politiska uppdraget med familj. Männen sågs som mer konservativa och tuffare, men när det gäller de typiskt manliga egenskaperna var

skillnaden till kvinnorna inte lika stor som vice versa. När det gäller de verkliga kandidaterna visar studien att könsstereotyper var mindre betydelsefulla. Studien visar också att väljare som uttryckte jämställda värderingar var mer benägna att föredra kvinnorna. Vidare var erfarenhet viktigare än kön så till vida att de sittande kandidaterna (oavsett kön) utvärderades som bättre på både de typiskt maskulina och de typiskt feminina egenskaperna.

Holmans m.fl. (2011) resultat går i linje med Alexander och Andersens. De har undersökt hur det politiska klimatet påverkar utvärderingen av politiska ledare utifrån ett genusperspektiv. Genom en experimentstudie med amerikanska universitetsstudenter har de studerat hur ett påhittat hot påverkar försökspersoners utvärderingar av kvinnliga respektive manliga ledare, såväl generellt som när det gäller verkliga ledare. Som förväntat finner de att utvärderingen av kvinnliga ledare påverkas negativt av hotbilden. Försökspersonerna som utsatts för en hotbild gav uttryck för en mer könsstereotyp uppfattning av ledare där män i högre grad uppfattades som emotionellt lämpliga för politik och som mer kompetenta politiska ledare. I ett andra steg utvärderades två verkliga politiker och studien visar att den negativa effekten för kvinnliga kandidater försvann då utvärderingen gällde en verklig kvinna med erfarenhet av försvarsfrågor som dessutom var från det republikanska partiet (som traditionellt anses kompetenta i säkerhetsfrågor). Utvärderingen av den republikanska kvinnan var inte bara mer positiv än för den demokratiska kvinnan, studien indikerar också att de könsstereotypa attityderna minskade. Sammantaget antyder resultaten att könsstereotyper kopplade till politiska ledare är kontextberoende och att de kan överbryggas genom kandidaternas övriga egenskaper. Kompletterande data om manliga politiker, samt enkätdata ger stöd för studiens resultat.

Thomas med kollegor (2019) har undersökt om kvinnor och män som politiska ledare bemöts på olika sätt, mer specifikt förekomsten av våld mot borgmästare i amerikanska städer. Deras studie bygger på en enkät som totalt 283 borgmästare besvarat (21 procent svarsfrekvens). Studien visar för det första att borgmästare är en yrkesgrupp som utsätts för psykiskt och fysiskt våld i betydligt större omfattning än andra offentligtanställda - 79,5 procent hade upplevt någon form av våld. Sociala medier var den vanligaste kanalen för trakasserier. Studien visar också att kvinnor utsattes för våld i högre omfattning än män. Sannolikheten att kvinnor utsattes för någon form av våld var mer än dubbelt så hög än för män. När det gäller risken att utsättas för fysiskt våld var sannolikheten nästan tre gånger så hög. Ytterligare en faktor som ökade sannolikheten att utsättas för våld är en ung ålder. Studien visar också att starka borgmästare och borgmästare i stora städer var mer utsatta. De senare faktorerna har troligen att göra med att starka borgmästare är mer synliga och att i en stor stad är förövare mer anonyma.

Ytterligare ett tema i forskningen är ledarskapsstil, huruvida könsnormer påverkar ledarskap och om män och kvinnor leder på olika sätt.

Rosenthal (1998) har med olika material så som enkäter och intervjuer genomfört en studie av kommittéordföranden i olika delstaterna i USA där fokus ligger på mäns och kvinnors olika ledarskapsstilar och hur dessa påverkas av politikernas tidigare erfarenheter och kontexten där ledarna befinner sig. Studien visar att kvinnors ledarskap i högre grad kännetecknas av en ”integrative style” medan mäns ledarskap snarare karaktäriseras av en ”aggregative style”. I korthet kan skillnaden mellan de olika ledarskapsstilarna beskrivas enligt följande. Integrativt ledarskap är en stil där problemlösning av gemensamma problem eftersträvas, liksom samarbete och konsensus. Det finns en känslighet för kontexten och att lyssna och visa engagemang för andra är egenskaper som lyfts fram. I motsats till detta, är det aggregativa ledarskapet fokuserat på att hantera konflikter mellan motstridiga intressen. Istället för att finna gemensamma lösningar använder ledaren sin maktposition till att utöva makt och hantera intressekonflikter, politiken ses som en maktstrid. När det gäller att bli tagen på allvar, be om råd eller upplevd effektivitet finner studien inga könsskillnader. Det finns dock exempel på kvinnor som ger uttryck för missnöje med bland annat marginalisering och sexistiska attityder. I kontrast till Rosenthal finner Reingold (1996) ingen skillnad i de ledarskapsstilar som manliga och kvinnliga ledamöter från Arizona och Kalifornien ger uttryck för. Studien bygger på intervjuer med 81 ledamöter från dessa två stater i början av 1990-talet. Studien visar att såväl män som kvinnor eftersträvar ideal som ligger nära det som benämns som det typiskt kvinnliga ledarskapet och kännetecknas av samarbete, överenskommelser och gemensamma mål. En förklaring till resultaten som lyfts fram, är att de ledarskapsnormer som präglar dessa parlament är starkare än eventuella könsstereotypa ledarskapsnormer.

Kathlene (1994) har undersökt hur debattklimatet i tolv utskott i Colorado State house påverkas av hur könsdynamiken i utskottet ser ut samt betydelsen av manligt och kvinnligt ledarskap. För det första finner hon en tydlig könsskillnad i debatten. I genomsnitt gjorde kvinnor sitt första inlägg i debatten senare, pratade mindre, gjorde färre antal inlägg och avbröt färre gånger än män. Detta gällde oavsett ordförandens kön eller om ämnet för debatten var frågor som ansågs typiskt kvinnliga, så som familjepolitik. För de andra finner hon att kvinnliga ordföranden skiljde sig på ett signifikant sätt från de manliga. Kvinnliga ordföranden pratade mindre, gjorde färre inlägg och avbröt mer sällan än sina manliga motsvarigheter, vilket enligt Kathlene tyder på att deras ledarskapsstil skiljde sig från männens. Analysen visar också att kvinnliga och manliga ordföranden agerade olika när det gällde hur ordet fördelades. Både män och kvinnor tenderade att framförallt använda den typ av talarordning där ordföranden fördelar ordet. En skillnad är dock att män oftare använde sin maktposition till att påverka debatten i den meningen att de lade in egna åsikter och styrde diskussionen mot frågor de själva tyckte var intressanta. Det finns även tecken på att den mer demokratiska ledarstil som kännetecknade kvinnliga ordföranden, förstärkte mäns dominerande beteende i debatten på ett negativt sätt.

Blumenau (2019) har studerat betydelsen av ledares kön för debattklimatet i det brittiska parlamentet. Han finner att kvinnliga ministrar har en positiv påverkan på kvinnliga ledamöters benägenhet att delta i debatten. Studien bygger på nästan en halv miljon debatter 1997–2017. Taltiden i det brittiska parlamentet är överlag mycket ojämnt fördelat. Under den här perioden tog kvinnorna bara en tiondel av taltiden i parlamentet trots att de utgjorde en femtedel av ledamöterna. I analysen jämförs kvinnors deltagande i debatter inom ett och samma ämnesområde under kvinnliga respektive manliga ministrar. Analysen visar att kvinnliga ministrar ökar kvinnors debattdeltagande med ca 20 procent i jämförelse med debatter under manliga ministrar. Analysen visar även att kvinnliga ministrar i jämförelse med manliga är mer responsiva gentemot kvinnliga ledamöter i den meningen att de i sina svar till ledamoten använder liknade ordval som ledamoten. Dessa resultat indikerar att kvinnliga ministrar påverkar debattklimatet på ett sätt som främjar kvinnors deltagande i debatten.

Sammantaget är forskningen som ur ett genusperspektiv belyser villkor, förutsättningar och konsekvenser efter att politiska ledare blivit valda, relativt begränsad. Fältet är även mindre sammanhållet än det som diskuterats ovan, både i den meningen att olika aspekter och kontexter studeras men också för att resultaten ibland pekar i motsatt riktning. Det finns dock belägg för att kön har betydelse även i dessa avseenden. Vissa studier pekar exempelvis på olikheter i hur män och kvinnor leder, andra visar på hinder som kvinnliga ledare utsätts för, exempelvis könsstereotypa föreställningar om lämplighet samt risken att utsättas för våld.

SAMMANFATTANDE SLUTDISKUSSION

Nedan följer en sammanfattning av huvudresultaten i den svenska och internationella forskningen om politiskt ledarskap och kön samt vissa reflektioner om behovet av vidare studier.

Det finns ett antal studier som på olika sätt studerar utnämningen av ministrar, premiärministrar/presidenter eller partiledare utifrån ett genusperspektiv. Dessa studier har intresserat sig för olika aspekter av utnämning och bygger på data från olika tidsperioder och länder.

Först och främst kan konstateras att det ännu finns problem med jämställdheten på dessa toppositioner i flera avseenden. Kvinnor är underrepresenterade numerärt både vad gäller partiledarposter, ministerposter och i synnerhet presidentposter. Variationen mellan länder är dock stor. Medan länder som Sverige och Frankrike har etablerat en norm på 50 % kvinnor i regeringen, finns länder som aldrig varit i närheten av en jämn könsbalans. Utöver den numerära ojämsställdheten framträder även könade mönster vad gäller typen av ministerposter som män respektive kvinnor innehar. Exempelvis visar Goodard (2019) att i europeiska länder under de senaste decennierna var män nästan tre gånger mer sannolika än kvinnor att utses till de mest inflytelserika ministerposterna (se även Escobar-Lemmon och Taylor Robinson 2005). Flera studier finner även att kvinnor tenderar att utses till ministrar i typiskt feminina frågor och män till ministrar i typiskt manliga frågor (Escobar-Lemmon och Taylor-Robinson 2009, Barnes och O'Brien 2018). Studier från Sverige slår fast att Sverige har haft en hög numerär representation av kvinnor i regeringen sedan 1990-talet (Bergqvist 2011) och att fördelningen av ministerposter är jämställd i den meningen att den inte följer något tydligt könsmonster (Bauman, Bäck och Davidsson 2019). Sverige har emellertid som enda nordiskt land aldrig haft en kvinna som statsminister. Dessutom finns på kommunal nivå ett ”glastak” som märks i att andelen kvinnor gradvis minskar högre upp i organisationen och således är lägst på posten som kommunstyrelseordförande (Folke och Rickne 2016).

När det gäller ministrars kompetens noterar flera av studierna tendenser som pekar på att kraven och förväntningarna på manliga och kvinnliga toppolitiker skiljer sig åt. Exempelvis visar Escobar-Lemmon och Taylor Robinson (2009) att kvinnliga ministrar som gör avancemang har mer erfarenhet och kompetens än sina manliga motsvarigheter. Jalalzai (2016) visar att kvinnliga regeringschefer i genomsnitt har något högre utbildningsnivå än de manliga och att kvinnorna oftare än männen har tidigare erfarenhet från både parlaments- och regeringsposter (se även Verge och Astudillo 2019, O'Brien 2015, Ferreira och Gyourko 2014). I de svenska studierna framträder liknande mönster. Det finns tecken på att kvinnliga ministrar är mer kompetenta än sina manliga motsvarigheter (Bäck m.fl. 2009), vilket kan vara ett skäl till att de är mer sannolika att sitta längre på sin post. Även kvinnliga

partiledare på kommunal nivå är mer kompetenta än de manliga, och dessutom ökade kompetenskillnaden till kvinnornas fördel efter att varvade listor införts (O'Brien och Rickne 2017).

Utöver att beskriva könade mönster och orättvisor, har forskare försökt hitta faktorer som kan förklara kvinnors varierande representation på politiska toppositioner mellan länder och/eller över tid. Här lyfts institutionella/strukturella faktorer, kontextuella faktorer och aktörscentrerade faktorer.

En institutionell faktor som i flera studier lyfts fram som gynnsam för jämställda regeringar, både vad gäller antal och fördelning av poster, är en hög kvinnorepresentation i parlamentet (Escobar-Lemmon och Taylor Robinson 2005, Krook och O'Brien 2012, Stockemer 2017). Numerärt jämställda parlament har också visat sig öka sannolikheten att en kvinna utses till regeringschef (Jalalzai 2008, 2016). Andra strukturella och institutionella faktorer som studerats är ideologi, demokratityp, valsysteem och socioekonomisk utveckling men här finns inga entydiga resultat, sannolikt är faktorerna kontextberoende i den meningen att de kan spela roll i vissa sammanhang eller i kombination med andra faktorer. I svensk kontext har Bauman m.fl. (2019) visat att även om regeringarna är jämställda numerärt sett, ser förutsättningarna för att bli vald till minister olika ut för män och kvinnor. Exempelvis har kvinnor som suttit i ”maskulina” utskott eller avviker från partilinjen lägre sannolikhet att bli utsedda till ministrar än sina manliga motsvarigheter.

En annan typ av förklaringsfaktorer som studerats kan benämnas kontextuella faktorer, mer specifikt i vilka situationer eller under vilka omständigheter som kvinnor väljs till partiledare eller ministrar. Flera studier visar att kvinnor oftare väljs till politiska toppositioner i krissituationer eller under ogynnsamma omständigheter. Exempelvis O'Brien (2015) visar att kvinnor är mer sannolika att väljas till partiledare i små partier i opposition eller vid valförlust. Beckwith (2015) finner i linje med detta att kvinnor är mer sannolika att väljas till partiledare när en skandal eller valförlust avlägsnar den tidigare (manliga) ledningen (se även Verge och Astudillo 2019 och Reyes-Housholder och Thomas 2020). Såväl det faktum att färre personer (män) aspirerar på toppositioner under ogynnsamma omständigheter som behovet av förnyelse och förändring är sannolika förklaringar till att kvinnor oftare når toppositioner under osäkra omständigheter. Dessa situationer stämmer väl med teorin om ”glasklippan” (se ovan) som påvisar att kvinnor är mer sannolika att utses till ledare under osäkra omständigheter som gör deras möjligheter att lyckas mer begränsade. Svenska studier saknas i detta avseende.

Ytterligare en faktor som lyfter betydelsen av kontexten för huruvida kvinnliga kandidater blir valda, är betydelsen av könsstereotyper och medierapporteringen i valkampanjer. Murray (2010) visar att kvinnliga presidentkandidater för att bli framgångsrika måste lyckas med att balansera typiskt maskulina egenskaper med feminina attribut. Berkqvist och Johansson (2019) ger stöd för att det också i

svensk kontext är en framgångsfaktor för kvinnliga partiledare att lyckas balansera typisk maskulina och typiskt feminina egenskaper. Teorin om bristande rollöverrensstämning mellan feminina könsstereotyper och maskulint kodade ledarskapsideal som diskuterats ovan, ger viktiga insikter om de motstridiga krav som ställs på kvinnor i ledande positioner.

En annan aktörscentrerad faktor som lyfts fram som avgörande för att kvinnor ska utses till toppositioner är ledaren för regeringen som i många länder har stort individuellt inflytande över regeringsbildningen (Annesly m.fl. 2019). Enskilda ledare har möjlighet att etablera en norm för en hög andel kvinnor i regeringen, som sedan fungerar som ett golv för senare regeringsbildningar. Detta stämmer väl med den svenska utvecklingen där en sådan norm etablerades på 1990-talet. I motsats till vad som ofta förväntas så korrelerar dock inte kvinnligt ledarskap med en hög andel kvinnor i regeringen, tvärt om har kvinnliga ledare visat sig vara mindre benägna att utse kvinnor, sannolikt för att leva upp till manliga ledarskapsideal och undvika anklagelser om favorisering (O'Brien 2015). Även om det inte finns en direkt relation, pekar flera studier på att kvinnliga förebilder är viktiga. Exempelvis visar Jalalzai (2016) att i ett land som tidigare haft en kvinnlig regeringschef är sannolikheten dubbelt så hög att en kvinna utses på nytt under nästkommande decennium (se även Verge och Astudillo 2019).

Utöver de studier som redan diskuterats ovan där fokus ligger på utnämningar, finns studier som intresserar sig för sittande politiska ledare utifrån ett genusperspektiv. Det vill säga villkor, förutsättningar och konsekvenser efter att politiska ledare blivit valda. Dessa studier är betydligt färre och fältet är mindre sammanhållet i den meningen att olika aspekter och kontexter studerats. En slutsats som kan dras är dock att det finns tydliga tecken på att också när det gäller dessa aspekter så har kön betydelse.

När det gäller utfallet av politiken har ett fåtal studier gjorts med skilda resultat. Escobar-Lemmon och Taylor-Robinson (2016) finner att kvinnliga ministrar har liknande bakgrund och överlag är lika framgångsrika och effektiva som sina manliga kollegor. Medan Atchison och Down (2009) visar att andelen kvinnor i regeringar är kopplad till en mer kvinnovänlig socialpolitik finner Ferreira och Gyorko (2014) att borgmästares kön inte har någon betydelse för den förda politiken när det gäller utgifter, arbetslöshet eller brottsstatistik.

Några studier har funnit att förväntningarna på kvinnliga och manliga ledare skiljer sig åt och att de utvärderas på olika sätt. Kvinnliga ledare tillskrivs generellt sett typiskt kvinnliga ledarskapsideal så som att vara medkännande och lösningsorienterade (Alexander och Andersen 1993) och de anses mindre emotionellt lämpliga och kompetenta vid överhängande terrorhot (Homan m.fl. 2011). Också i Sverige visar studier av svenska partiledare att förväntningarna som ställs på dem är könade på ett sätt som missgynnar kvinnor, inte minst vad gäller föräldraskap (Johansson och Bergström 2015). Kvinnliga ledare utsätts även för

mer hot och våld. Sannolikheten att kvinnliga borgmästare i USA ska utsättas för våld är mer än dubbelt så hög än för deras manliga motsvarigheter. Även i svensk kontext är kvinnor på politiska toppositioner i kommunpolitiken betydligt mer våldsutsatta än män, våldsutsattheten ökar därtill ju högre upp de kommer i hierarkin (Håkansson, 2020).

Det finns ett par amerikanska studier som har studerat hur män och kvinnor utövar ledarskap men resultaten är delvis motstridiga. Medan Rosenthal (1998) finner belägg för typiskt manliga och kvinnliga ledarskapsstilar som kännetecknas av samarbete och gemensamma mål respektive motstridiga intressen och maktstrider, finner Reingold (1996) istället att institutionella normer avgör ledarskapsstil. När det gäller debattklimat har Kathlene (1994) visat att manliga ledamöters dominerande beteende förstärktes vid kvinnligt ledarskap. I en nyare studie visar Blumenau tvärtom att kvinnliga ministrar har en positiv påverkan på kvinnliga parlamentsledamöters benägenhet att delta i debatten (Blumenau 2019).

I dagsläget behövs mer forskning om politiskt ledarskap i en svensk kontext. Vi vet exempelvis lite om hur villkoren ser ut för att utnämnas till och inneha partiledarposten, vilket i sin tur kan ge förklaringar till avsaknaden av kvinnor som regeringschefer. Här skulle teorin om glasklippan kunna vara användbar för att belysa betydelsen av under vilka omständigheter som partiledare utses. Det finns även forskningsluckor vad gäller karriärvägar för ministrar och politiska ledare på lokal nivå, inte minst vad gäller de ministrar som inte har sin bakgrund i parlamentet. Vidare finns begränsad kunskap om huruvida män och kvinnor har samma möjligheter att utöva politiskt ledarskap, när de väl uppnått en ledande position. Hur bemöts de och vilka möjligheter har de att påverka den förda politiken? Finns det i Sverige ännu könsstereotypa föreställningar som fungerar hindrande för kvinnors ledarskap (eller mäns) i vissa kontexter? Dessutom saknas studier om huruvida kön påverkar hur ledarskap utövas, samt vilken betydelse det i så fall får.

Utöver de aspekter som omnämns här som primärt gäller de allra högsta positionerna inom politiken, finns även anledning att komma ihåg att det kan förekomma andra problem med jämställdhet inom politiken. Exempelvis har forskning visat att arbetsförhållandena i riksdagen inte är jämställda trots numerär jämställdhet (Erikson och Josefsson 2019).

Till slut kan en iakttagelse göras när det gäller intersektionalitet. Forskningen om politiskt ledarskap och kön har primärt intresserat sig för könsaspekter och även om andra sociala kategorier så som ålder och etnicitet ibland beaktas, är det ovanligt med analyser där kön analyseras i relation till andra kategorier på ett systematiskt sätt. Detta är en aspekt som framtida studier bör ta i beaktande eftersom det är sannolikt att orättvisor drabbar olika grupper av kvinnor (eller män) på olika sätt.

METOD OCH AVGRÄNSNINGAR

Forskningsöversikten syftar till att ge en bred och rättvisande bild av forskning på temat ledarskap, politik och kön. Framförallt handlar det om studier som intresserar sig för politiskt ledarskap på de högsta nivåerna, så som presidenter, ministrar, partiledare samt deras motsvarigheter på regional/lokal nivå. Ytterligare ett kriterium är att studierna på något sätt inkluderar kön som en analytisk kategori. Sammanställning är genomförd i enlighet med god forskningsetisk praxis. Detta innebär att samtliga forskningsartiklar/böcker som jag har bedömt vara ämnesmässigt relevanta har inkluderats och att dess huvudresultat återges i sin helhet. Således har inga artiklar utelämnats av ideologiska eller andra värderingsbaserade skäl, inte heller har delresultat utelämnats av sådana skäl.

För att finna relevanta artiklar har jag initialt använt sökmotorer för forskning så som Google scholar. De sökträffar som jag bedömde vara ämnesmässigt relevanta valdes sedan ut och lästes. Därefter använde jag artiklarnas forskningsöversikter för att hitta ytterligare studier på temat och genom den här typen av ”snöbollsmetod” sökte jag av fältet till dess att de mest relevanta och citerade artiklarna hade inkluderats. Kunskapsöversikten har även granskats av kollegor i fältet. Med detta sagt gör översikten inte anspråk på att inbegripa alla enskilda studier på området, fältet är alldeles för omfattande för att detta ska vara möjligt.

Utöver studier om politiskt ledarskap innehåller översikten en kort genomgång av vanligt förekommande teorier om ledarskap och kön från andra sektorer. Framförallt har dessa hämtats från organisationsforskning, företags- och nationalekonomisk forskning samt socialpsykologisk forskning. Det gäller teorier om på vilket sätt ledarskap kan vara ojämnt samt några förklaringsansatser till varför och hur kön spelar roll utifrån ett ledarskapsperspektiv. Dessa teorier har inkluderats inte bara för att de har relevans för den politiska sfären, utan också för att forskning om politiskt ledarskap ofta hänvisar till dem.

Eftersom politiskt ledarskap angränsar till många andra forskningsområden har jag även gjort vissa avgränsningar. Teman som ligger ämnesmässigt nära men inte direkt handlar om ledarskap har inte tagits med. Det gäller exempelvis den mycket omfattande forskningen om kandidatnominering som visserligen är besläktad men delvis berör i första hand en annan problematik. Av samma skäl har forskning som primärt handlar om parlamentsledamöter valts bort, även om dessa ibland omnämns som ledare. Det finns även en hel del forskning om hur media porträtterar politiker och den har med något undantag i den svenska delen, inte tagits med. Skälet till detta är både utrymmesbrist och att dess fokus ligger primärt på mediediskursen och inte på dess konsekvenser för politiskt ledarskap.

Ytterligare en avgränsning har gjorts så till vida att äldre studier har exkluderats i de fall då det finns nyare studier som besvarar ungefär samma frågeställning.

När det gäller geografisk avgränsning har översikten i enlighet med uppdragsbeskrivningen haft ett generöst förhållningssätt till svenska studier och här har även vissa studier som endast sekundärt berör kön tagits med, liksom vissa mediastudier. Studier från andra geografiska områden finns det betydligt fler av så när det gäller dessa har jag gjort en hårdare prioritering baserad på ämnesfokus. Dessutom har det för de internationella studierna varit avgörande att jag bedömt att dess resultat eller slutsatser har ett intresse utöver den specifika geografiska kontext där de genomförts. Vissa studier från enskilda länder som markant skiljer sig från Sverige vad gäller utvecklingsnivå eller styrelseskick har jag därför exkluderat då dess resultat blir alltför kontextspecifika. Många studier om politiskt ledarskap är genomförda i USA eller Latinamerika. Även om flera av dem inkluderats därför att dess resultat har relevans mer generellt, är det samtidigt en kontext och politiska system som i flera avseenden skiljer sig från de svenska förhållandena och därför bör läsaren observera att resultaten inte alltid är direkt överförbara.

REFERENSLISTA

- Alexander, D., & Andersen, K. (1993). "Gender as a Factor in the Attribution of Leadership Traits", *Political Research Quarterly*, 46(3), s. 527–545.
- Annesley, C. (2015). "Rules of ministerial recruitment". *Politics and Gender*, 11(04), s. 618–642.
- Annesley, C., Beckwith, K., & Franceschet, S. (2019). *Cabinets, ministers, and gender*: Oxford University Press.
- Atchison, A., & Down, I. (2009). "Women cabinet ministers and female-friendly social policy". *Poverty & Public Policy*, 1(2), s. 1–23.
- Barnes, T. D., & O'Brien, D. Z. (2018). "Defending the realm: The appointment of female defense ministers worldwide". *American Journal of Political Science*, 62(2), s. 355–368.
- Bauer, G., & Tremblay, M. (2011). *Women in executive power: A global overview (Vol. 38)*. London and New York: Taylor & Francis.
- Baumann, M., Bäck, H., & Davidsson, J. B. (2019). "Double Standards: The Role of Gender and Intraparty Politics in Swedish Cabinet Appointments". *Politics & Gender*, 15(4), s. 882–911.
- Beckwith, K. (2015). "Before prime minister: Margaret Thatcher, Angela Merkel, and gendered party leadership contests". *Politics & Gender*, 11(4), s. 718.
- Bergqvist, C. (2011). "The Nordic Countries". G. Bauer & M. Tremblay (red.), *Women in Executive Power*. London and New York: Taylor and Francis.
- Berkqvist, J., & Johansson, J. (2019). "Annie Lööf i svenska tidningsmedier—en diskursanalys". *Statsvetenskaplig tidskrift*, 121(2).
- Besley, T., Folke, O., Persson, T., & Rickne, J. (2017). "Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden". *American economic review*, 107(8), s. 2204–2242.
- Blumenau, J. (2019). "The Effects of Female Leadership on Women's Voice in Political Debate". *British Journal of Political Science*, 1-22.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). "A sticky floors model of promotion, pay, and gender". *European Economic Review*, 47(2), s. 295–322.
- Brescoll, V. L. (2016). "Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders". *The Leadership Quarterly*, 27(3), s. 415–428.
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). "Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination". *Psychology, public policy, and law*, 5(3), s. 665–692.
- Bäck, H., Persson, T., Vernby, K., & Wockelberg, H. (2009). *In Tranquil waters: Swedish cabinet ministers in the postwar era. The Selection of Ministers in Europe*.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). "The glass ceiling effect". *Social Forces*, 80(2), s. 655–681.

- Davis, R. H. (1997). *Women and power in parliamentary democracies: Cabinet appointments in Western Europe, 1968–1992* (Vol. 2): U of Nebraska Press.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). "Role congruity theory of prejudice toward female leaders". *Psychological review*, 109(3), s. 573.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). "Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis". *Psychological bulletin*, 111(1), 3.
- Erikson, J., & Josefsson, C. (2019). "The legislature as a gendered workplace: Exploring members of parliament's experiences of working in the Swedish parliament". *International Political Science Review*, 40(2), s. 197–214.
- Escobar-Lemmon, M., & Taylor-Robinson, M. M. (2009). "Getting to the top: Career paths of women in Latin American cabinets". *Political Research Quarterly*, 62(4), s. 685–699.
- Escobar-Lemmon, M. C., & Taylor-Robinson, M. M. (2016). *Women in presidential cabinets: Power players or abundant tokens?*: Oxford University Press.
- Escobar-Lemmon, M., & Taylor-Robinson, M. M. (2005). "Women ministers in Latin American government: When, where, and why?". *American Journal of Political Science*, 49(4), s. 829–844.
- Ferreira, F., & Gyourko, J. (2014). "Does gender matter for political leadership? The case of US mayors". *Journal of Public Economics*, 112, s. 24–39.
- Folke, O., & Rickne, J. (2016). "The glass ceiling in politics: Formalization and empirical tests". *Comparative political studies*, 49(5), s. 567–599.
- Goddard, D. (2019). "Entering the men's domain? Gender and portfolio allocation in European governments". *European Journal of Political Research*, 58(2), s. 631–655.
- Göransson, A. (2007). *Maktens kön: Nya Doxa*.
- Hagevi, M. (2010). "Ancienntetsprincipens uppgång och fall". M. Brothén & S. Holmberg (red.), *Folkets representanter. En bok om riksdagsledamöter och politisk representation i Sverige*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). "Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks". *Journal of Applied Psychology*, 89(3), s. 416.
- Holman, M. R., Merolla, J. L., & Zechmeister, E. J. (2011). "Sex, stereotypes, and security: A study of the effects of terrorist threat on assessments of female leadership". *Journal of Women, Politics & Policy*, 32(3), s. 173–192.
- Hoyt, C. L. (2010). "Women, men, and leadership: Exploring the gender gap at the top". *Social and Personality Psychology Compass*, 4(7), s. 484–498.
- Husu, L. (2001). "On metaphors on the position of women in academia and science. NORA": *Nordic Journal of Women's Studies*, 9(3), s. 172–181.
- Håkansson, S. (2020). "Do Women Pay a Higher Price for Power? Gender Bias in Political Violence in Sweden". *Journal of Politics, on line first*.
- Jalalzai, F. (2008). "Women rule: Shattering the executive glass ceiling". *Politics & Gender*, 4(2), s. 205–231.

- Jalalzai, F. (2016, första gången utgiven 2013). *Shattered, cracked, or firmly intact?: Women and the executive glass ceiling worldwide*: Oxford University Press.
- Jalalzai, F., & Krook, M. L. (2010). "Beyond Hillary and Benazir: Women's political leadership worldwide". *International Political Science Review*, 31(1), s. 5–21.
- Jamieson, K. H., & Hall, K. (1995). *Beyond the double bind: Women and leadership*: Oxford University Press on Demand.
- Jewell, M. E., & Whicker, M. L. (1994). *Legislative leadership in the American states*: University of Michigan Press.
- Johansson, J., & Bergström, L. A. (2015). "The gendered parenting of political leaders". *Advancing Women in Leadership Journal*, 35, s. 178–186.
- Karlsson, D., & Gilljam, M. (2014). *Svenska politiker*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Kathlene, L. (1994). "Power and Influence in State Legislative Policymaking: The Interaction of Gender and Position in Committee Hearing Debates". *The American Political Science Review*, 88(3), s. 560–576.
- Krook, M. L., & O'Brien, D. Z. (2012). "All the president's men? The appointment of female cabinet ministers worldwide". *The journal of politics*, 74(3), s. 840–855.
- Miller, W., Kerr, B., & Reid, M. (1999). "A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: Persistence of glass walls?" *Public Administration Review*, s. 218–230.
- Murray, R. (2010). *Cracking the highest glass ceiling: A global comparison of women's campaigns for executive office*: ABC-CLIO.
- Niklasson, B. (2005). *Contact capital in political careers. Gender and recruitment of parliamentarians and political appointees*. Göteborg University: Department of Political Science.
- Niklasson, B. (2006). Importance of Contacts and Women's Political Representation'. *Comparative Studies of Social and Political Elites (Comparative Social Research, Volume 23)*. Emerald Group Publishing Limited, s. 55–75.
- O'Brien, D. Z. (2012). "Gender and select committee elections in the British House of Commons". *Politics & Gender*, 8(2), s. 178–204.
- O'Brien, D. Z. (2015). "Rising to the top: Gender, political performance, and party leadership in parliamentary democracies". *American Journal of Political Science*, 59(4), s. 1022–1039.
- O'Brien, D. Z., Mendez, M., Peterson, J. C., & Shin, J. (2015). "Letting down the ladder or shutting the door: Female prime ministers, party leaders, and cabinet ministers". *Politics & Gender*, 11(4), s. 689–717.
- O'Brien, D. Z., & Rickne, J. (2016). "Gender quotas and women's political leadership". *American Political Science Review*, 110(1), s. 112–126.
- Reingold, B. (1996). "Conflict and cooperation: Legislative strategies and concepts of power among female and male state legislators". *The journal of politics*, 58(2), s. 464–485.

- Reyes-Housholder, C., & Thomas, G. (2020). *Gendered Incentives, Party Support, and Viable Female Presidential Candidates in Latin America*. Comparative Politics.
- Rosenthal, C. S. (1998). *When women lead: Integrative leadership in state legislatures*: Oxford University Press.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). "Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders". *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), s. 165–179.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). "The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions". *British Journal of management*, 16(2), s. 81–90.
- Scott, J. W. (1986). "Gender: a useful category of historical analysis". *The American historical review*, 91(5), s. 1053–1075.
- Stockemer, D. (2017). "The Proportion of Women in Legislatures and Cabinets: What is the Empirical Link?". *Polity*, 49(3), s. 434–460.
- Thomas, S., Herrick, R., Franklin, L. D., Godwin, M. L., Gnabasik, E., & Schroedel, J. R. (2019). "Not for the Faint of Heart: Assessing Physical Violence and Psychological Abuse against US Mayors". *State and local government review*, 51(1), s. 57–67.
- UNwomen, *facts and figures*: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>, nedladdat 20-11-27
- Verge, T., & Astudillo, J. (2019). "The gender politics of executive candidate selection and reselection". *European Journal of Political Research*, 58(2), s. 720–740.
- White, K. (2004). "The leaking pipeline: Women postgraduate and early career researchers in Australia". *Tertiary Education and Management*, 10(3), s. 227–241.
- Williams, C. L. (1992). "The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions". *Social Problems*, 39(3), s. 253–267.
- Williams, C. L. (2013). "The glass escalator, revisited: Gender inequality in neoliberal times, SWS feminist lecturer". *Gender & society*, 27(5), s. 609–629.
- Öhberg, P. (2011). *Politiker med karriärambitioner—en omöjlig självklarhet: En studie om karriärambitionernas betydelse i den representativa demokratin*. Göteborg: Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet.

Box 73, 424 22 Angered
Besöksadress: Angereds torg 9
Tel: 031-392 90 00
www.jamstalldhetsmyndigheten.se



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**