

Lagstadgad könskvotering i bolagsstyrelser?  
- en analys av den svenska mediadebatten

**Åsa Ekberg Fredell**

**Working Paper Series 2005:2**

**The Research Program  
on Gender Quotas**

---

*Quotas*  
A KEY TO EQUALITY?

Lagstadgad könskvotering i bolagsstyrelser?  
- en analys av den svenska mediadebatten

Åsa Ekberg Fredell



## Summary

In the year 2002 the Swedish minister for gender equality, Margareta Winberg, made a statement regarding the male dominance of the board of directors in Swedish companies. A similar situation in Norway had recently caused the Norwegian government to propose a law prescribing a fixed allocation of board members according to sex. Winberg stated that by the end of 2004 the Swedish companies must reach a minimum of 25 per cent women in their boards, otherwise a law on quotas would be the solution. The Swedish media immediately responded to the statement. This report analyses the newspaper debate that followed (here represented by the leading newspapers, Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet, Dagens Industri and Aftonbladet). The aim of the report is to identify the arguments used in the debate, based on the understanding that suggested solutions are connected to underlying conceptions of the problem. This report will start by defining and sorting out the frequently used concepts of “quotas”, “affirmative action” and “aktiva åtgärder” (active measures).

The newspaper debate can be interpreted as consisting of three separate discourses, where the most frequent arguments revolve around the concept of “competence” and its relation to gender. The first discourse represents an opposition to the idea of quotas and affirmative action, and the arguments pose quotas as a violation of ownership rights and/or as reversed discrimination. Competence is considered to be a gender-free concept, and consequently, the present board members are the most competent persons. The number of women in boards is not a problem since there are few competent women available.

The second discourse advocates quotas and affirmative action, and the base of the arguments is utilitarianism and consensus between women and men. Women are considered to be an untapped resource, possessing either the same form of competence as men or a complementary form. Hence, gender quotas for boards are considered to be in the companies’ best interest. It seems to be a fact that advocates of quotas avoid the language of conflict between the sexes.

The third, and largest, discourse advocates some kind of affirmative action, but poses quotas as a measure too extreme. The arguments opposing quotas are here the same as the ones used in discourse number one, and the arguments advocating affirmative action are the same as the ones used in discourse number two. Paradoxically, this third discourse acknowledges the existence of gender conflicts, but rejects quotas as being too radical. Male norms and hidden undeliberate/deliberate quotas for men are considered to be the underlying problem of the industry. The problem is therefore posed as a gender conflict, but the solutions are reaching for consensus.



## Innehållsförteckning:

Sammanfattning .....	1
1. Inledning.....	2
1.1 Aktuella begrepp .....	2
2. Bakgrund .....	4
2.1 Lagen om könskvotering i Norge.....	4
2.1.1 Lagens ikraftträdande och övergångsregler .....	6
2.2 Den svenska kontexten.....	7
2.2.1 ”Hotet” om en lag om könskvotering i Sverige .....	8
3. Metod och material.....	9
4. Teoretiska perspektiv .....	11
4.1 Individuella rättviseargument.....	11
4.2 Utilitaristiska argument .....	12
4.3 Sociala rättviseargument .....	13
4.4 Huvudargument.....	13
4.5 Är idealtyperna applicerbara på den aktuella debatten?.....	14
5. Tre diskurser i den svenska debatten.....	15
5.1 Diskurs 1: Mot lagstadgad könskvotering och aktiva åtgärder .....	15
5.2 Diskurs 2: För lagstadgad könskvotering och aktiva åtgärder .....	18
5.3 Diskurs 3: Mot lagstadgad könskvotering, men för aktiva åtgärder .....	21
5.4 Debattens huvudargument: kompetensen.....	24
6. Konklusioner .....	25
7. Referenslista.....	28



## Sammanfattning

Debatter kring kvotering är ofta oklara i användningen av centrala begrepp som ”kvotering”, ”aktiva åtgärder” och ”positiv särbehandling”. Begreppen har en tendens att blandas samman och denna rapport avser därför att förklara och skilja dem från varandra.

Rapportens syfte är att identifiera de argument som används i mediadebatten om kvotering till bolagsstyrelser, vilket vilar i utgångspunkten att det finns en koppling mellan bakomliggande uppfattningar om vad som är det egentliga problemet och de lösningsförslag som föreslås. Om uppfattningen av problemet är att styrelserna präglas av ett könat tillsättningsförfarande, kan kvotering ses som en lösning för att jämna ut den skeva tillsättningen. Om könsfördelningen däremot inte uppfattas som problematisk krävs heller ingen lösning, och kvotering kan istället anses skapa problem. Materialet som granskas i denna rapport består av tidningsartiklar från Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet, Dagens Industri och Aftonbladet, och den aktuella tidsperioden startar vid tiden för Margareta Winbergs utspel om behovet av lagstadgad kvotering i november 2002 och avslutas i november 2004, strax innan bolagens tidsfrist löpte ut.

Den aktuella debatten har tolkats som uppdelad i tre separata diskurser av olika storlek. I dessa framträder ett antal olika ”huvudargument”, dvs de mest frekventa argumenten i debatten, vilka framförallt kretsar kring relationen mellan kompetens och kön. *Den första diskursen* uttrycker motstånd mot lagstadgad kvotering och aktiva åtgärder. Här används argument om kvotering som ett intrång i äganderätten, och kvotering som omvänd diskriminering. Den aktuella könsfördelningen i bolagsstyrelserna anses inte vara ett problem då kompetensen styr det aktuella urvalet. Uppfattningen är att det tar tid att få in kvinnor i styrelserna då det i dagsläget inte finns så många kvinnor med rätt kompetens. *Den andra diskursen* förespråkar lagstadgad kvotering, positiv särbehandling och aktiva åtgärder och använder framförallt utilitaristiska argument och konsensustänkande. Kvinnor ses som en outnyttjad kompetensreserv i samhället, antingen med särskild kompetens eller med samma kompetens som män, och argumentet är att företagen och hela näringslivet tjänar på att tillvarata denna resurs. Här ingår dock även mer konfliktorienterade diskussioner där kompetensbegreppet framställs som ett manligt kodat begrepp. *Den tredje, och största, diskursen* är motståndare till lagstadgad kvotering men förespråkar olika former av aktiva åtgärder. Mentorsprogram och andra frivilliga åtgärder föreslås, en form av konsensustänkande, och kvotering avvisas som åtgärd eftersom det anses vara att gå ett steg för långt. Basen för argumentationen kring aktiva åtgärder är en konfliktorienterad syn på

könsfördelningen i styrelserna, där dold kvotering av män och näringslivets manliga normer beskrivs vara problemet. Problemuppfattningen är alltså konfliktbaserad i denna diskurs, men lösningarna söker konsensus.

## 1. Inledning

Debatten om lagstadgad kvoteringen till bolagsstyrelser är aktuell, då den tid bolagen fått på sig att justera könsfördelningen löpte ut vid årsskiftet 2004-2005. När tidsramen påbjöds av dåvarande jämställdhetsminister Margareta Winberg fastställdes den undre gränsen för andelen kvinnor i bolagsstyrelserna till 25 procent. I slutet av 2004 hade de statligt ägda bolagen i Sverige 42 procent kvinnor i styrelserna<sup>1</sup>, men för de börsnoterade privata bolagen var motsvarande siffra knappt 15 procent (Laxén, 041124). Annorlunda uttryckt bestod de statliga och de privata styrelserna av 58 respektive 85 procent män. Enligt Marianne Laxén, chef för näringsdepartementets jämställdhetsenhet, var Winbergs förslag om 25 procent kvinnor i bolagsstyrelserna aldrig tänkt som ett slutgiltigt mål utan endast som ett delmål. Det långsiktiga målet är snarare att könsfördelningen ska utgöras av proportionerna 40-60, eller ännu hellre 50-50. (ibid.)

För att argumentera för eller emot kvotering krävs en uppfattning om den aktuella situationen på det område där kvoteringen diskuteras. Om könsfördelningen i bolagsstyrelserna uppfattas som problematisk innebär detta inte automatiskt att kvotering ses som lösningen, men kvotering kan ses som en av flera möjliga lösningar beroende på hur problemet beskrivs och förklaras. Om könsfördelningen däremot inte uppfattas som problematisk kan kvoteringen istället anses skapa problem. Argumenten svarar alltså på frågan *varför* kvotering ska eller inte ska användas. När olika argument används för eller emot kvotering kan därför bakomliggande problemuppfattningar samtidigt urskiljas. Syftet med denna rapport är att identifiera de argument som används i svensk media i debatten om lagstadgad kvotering till bolagsstyrelser, samt de problemförståelser om kvotering och könsfördelning i styrelser som ligger till grund för argumenten.

### 1.1 Aktuella begrepp

I diskussionerna kring lagstadgad kvotering återfinns begrepp som ”aktiva åtgärder”, ”positiv särbehandling” och ”kvotering”. Dessa begrepp är svåra och oklara, och används dessutom på

---

<sup>1</sup> I de bolag där staten äger mer än 20% är fördelningen i bolagsstyrelserna 40% kvinnor och 60% män. För bolagen som är helt statligt ägda består bolagsstyrelserna av 42% kvinnor och 58% män. (SCB, 2004)

en rad olika sätt. Följande definitioner utgår från Jämställdhetslagen och Jämställdhetsombudsmannens (JämO, 2004) beskrivning av densamma.

*Aktiva åtgärder* beskrivs i Jämställdhetslagen som olika former av insatser från arbetsgivarens sida. Arbetsgivaren skall exempelvis ”verka för att lediga anställningar söks av både män och kvinnor” (Jämställdhetslagen, 8§) och ”vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar” (Jämställdhetslagen, 9§). Utöver detta ska arbetsgivaren även skapa gynnsammare förutsättningar för de anställda att ”företräda förvärvsarbete och föräldraskap” (Jämställdhetslagen, 5§), förebygga sexuella trakasserier (ibid, 6§), åtgärda osakliga löneskillnader (ibid, 10§), årligen upprätta en jämställdhetsplan (ibid, 13§), mm.

*Positiv särbehandling* kan användas för att ”främja jämställdhet i arbetslivet” (Jämställdhetslagen, 15§), vilket innebär att personer av underrepresenterat kön kan anställas före likvärdigt eller bättre meriterade sökande av överrepresenterat kön (JämO, 2004:14). Möjligheterna begränsas dock genom *vissa regleringar*. ”[D]et underrepresenterade könet får inte gynnas med automatik” (JämO, 2004:14). Detta innebär att alla ansökningar måste beaktas, att en tydlig värdering av aktuella meriter ska göra antagningen transparent, och att meritkillnaderna inte heller får vara ”alltför stora” (JämO, 2004:14). Meriterna som jämförs kan här utgöras av både traditionella och icke-traditionella meriter och arbetsgivaren har rätt att väga olika erfarenheter mot varandra så länge dessa har betydelse för tjänsten. Slutligen måste den positiva särbehandlingen vara inskriven i jämställdhetsplaner och i slutändan även uppvisa den eftersträvade effekten, dvs en jämnare könsfördelning. (Ibid.) Dessa definitioner utgår från anställningssituationer där tjänster tillsätts utifrån inkommande ansökningar. När bolagsstyrelserna ska utse sina ledamöter är situationen till viss del en annan. Här handlar det inte om skriftliga ansökningar, utan snarare om rekrytering via headhunting-företag och olika nätverk.

*Kvotering* innebär slutligen att uppställa en viss kvot för det underrepresenterade könet för att nå en eftersträvd könsfördelning (JämO, 2004:14). Kvotering kan alltså ses som en form av positiv särbehandling, där *målet* för åtgärderna specificerats och formuleras som ett bestämt antal eller en bestämd andel.

Både svenska och internationella lagar tillåter aktiva åtgärder för att främja jämställdhet och är beskrivna både i FN:s Kvinnokonvention och i EG-rätten. I samtliga dessa lagtexter anses dock de olika formerna av aktiva åtgärder utgöra ett undantag från diskrimineringslagstiftningen (Lerwall, 2000:33f). Av detta följer, enligt Bacchi, att samhället i grunden anses vara rättvist, men att vissa fördomar och tillfälliga barriärer återfinns här och

var och drabbar enskilda personer (Bacchi, 2004:133). En liknande ståndpunkt uttrycks av Ann Numhauser-Henning, professor i civilrätt, som dessutom menar att diskrimineringslagens individualistiska princip helt bortser från kön. ”Diskrimineringsförbudet är formulerade så att de påbjuder formell och neutral likabehandling i individuella fall, och innefattar härigenom en *stipulation* om att kön är ovidkommande” (Numhauser-Henning, 2000:170). Den svenska Jämställdhetslagen har även kritiserats av Fredrik Bondestam (2003:33-40) för att göra positiv särbehandling otillgänglig genom de regleringar som omskär insatserna. Den positiva särbehandlingen<sup>2</sup> formuleras dessutom i frivilliga termer och är därför inte ett krav på arbetsgivaren (ibid).

## 2. Bakgrund

Debatten i media tillkommer naturligtvis i en kontext, och här kan exempelvis Margareta Winbergs argument för kvotering ses som en av utgångspunkterna för den fortsatta argumenteringen. Winbergs ställningstagande och argument kan i sin tur antas vara påverkade av den norska propositionen om lagstiftning på området.

### 2.1 Lagen om könskvotering i Norge

2002 lade den norska regeringen fram en proposition om lagstadgad kvotering till offentliga bolagsstyrelser, och i november 2003 antogs det av Stortinget. Det norska lagförslaget var dock inte okontroversiellt. Enligt Mari Teigen, som granskat remissvaren från 1999/2000 och analyserat argumentationen<sup>3</sup>, bestod de 62 remissvaren av 42 positiva och 20 negativa svar angående lagstiftningen (Teigen, 2002:83). Förespråkarna bestod av bl.a. Likestillingsapparaten, kvinnororganisationer, LO, mfl, och motståndare var bl.a. Industri- och Näringsdepartementet och Finansdepartementet, samt Näringslivets Hovedorganisation och andra representanter för näringslivets intressen (Teigen, 2002:85f). Enligt det ansvariga departementets hemsida har de nya reglerna tillkommit för att ge ”økt likestilling og

---

<sup>2</sup> Begreppet ”positiv särbehandling” har kritiserats av Carol Bacchi (2004), som menar att det baseras på individualistiska principer. Positiv särbehandling blir då en form av ”särskilda hjälpinsatser” för dem som ”halkat efter” i samhället. Med andra ord är det personerna som anses vara i behov av särbehandling som blir problematiserade (Bacchi, 2004:132), och insatserna uppfattas som en form av välgörenhet. Bacchi menar att en konsekvens av den ensidiga fokuseringen på grupperna i underläge är att makten samtidigt osynliggörs. Försprång och fördelar försvinner ur blickfånget och den enda aktuella frågan blir hur insatserna för de speciella personerna ska utformas. ”Just how much ‘assistance’ do the ‘disadvantaged’ need?” (Bacchi, 2004:132) Hur makten har fördelats undgår att problematiseras, och detsamma gäller för hur makten upprätthålls.

<sup>3</sup> Enligt Teigens analys använde sig förespråkarna huvudsakligen av rättviseargument och resursargument, medan motståndarnas argument försvarade ägarfriheten och den meritokratiska principen (2002:87-91).

demokrati” (<http://www.odin.dep.no/bfd>), eftersom ”[d]agens situasjon innebærer at samfundet ikke bruker den resursen som kvinners kompetanse utgjør” (<http://www.odin.dep.no/bfd>). I juli 2003 oppgick andelen kvinner blant de fasta styrelsemedlemmerna i norska privatägda publika bolag till 8,5 procent (ibid.). I de börsnoterade bolagens styrelser har andelen kvinnor ökat från 8 procent år 2002 till 13 procent år 2004, rapporterar norska Likestillingsbarometeret ([www.likestilling.no](http://www.likestilling.no)).

De nya reglerna om lagstadgad kvotering gäller för alla statsaksjeselskaper (statligt ägda företag) samt för allmennaksjeselskaper (de privatägda publika bolagen)<sup>4</sup>. I de statligt ägda bolagen ingår även aktiebolag som är helägda dotterbolag till statligt ägda bolag, samt statliga publika bolag och statliga företag (Besl. O. nr. 18 –2003-2004:1)<sup>5</sup>. Beslutet att de nya reglerna inte ska gälla för privatägda mindre bolag motiveras med att de mindre bolagen ofta är familjefirmor där styrelsen endast utgörs av ägarna till bolaget, och att det därför blir problematiskt att nå upp till kraven på kvotering i dessa styrelser. (<http://www.odin.dep.no/bfd>). ”I allmennaksjeselskapene derimot, er det normalt med en bredere spredning av aksjene og et mindre personlig preg over ledelsen av selskapet” (<http://www.odin.dep.no/bfd>). Följande regler gäller i och med den nya lagen:

1. *Har styrelsen två eller tre medlemmar, skall båda könen vara representerade.*
2. *Har styrelsen fyra eller fem medlemmar, skall varje kön vara representerat med minst två.*
3. *Har styrelsen sex till åtta medlemmar, skall varje kön vara representerat med minst tre.*
4. *Har styrelsen nio medlemmar, skall varje kön vara representerat med minst fyra, och har styrelsen fler medlemmar, skall varje kön vara representerat med minst 40 procent.*
5. *Reglerna i nr. 1 till 4 gäller även vid val av suppleanter.*

(Besl.O.nr.18 –2003-2004:1, översatt till svenska)

---

<sup>4</sup> I Norge trädde nya regler i kraft den första januari 1999 som delade upp aktiebolagslagstiftningen i två olika lagar, en för aksjeselskaper och en för allmennaksjeselskaper. Ingen av bolagsformerna har personligt ägaransvar. Aksjeselskaper kan jämföras med svenska privata aktiebolag, vilket bland annat innebär att allmänheten inte har möjlighet att köpa aktier i dessa bolag. Aksjeselskaper har en minimigräns på 100 000 norska kronor i aktiekapital. Allmennaksjeselskaper kan jämföras med svenska publika bolag, och allmänheten kan köpa aktier i dessa bolag. Minimigränsen är satt till 1 000 000 norska kronor i aktiekapitalinnehav för allmennaksjeselskaper. (Härdell, 1999:22)

<sup>5</sup> Reglerna gäller även Aktieselskapet Vinmonopolet, Statens Nærings- og distriktutveklingsfond och bolag som samägs av flera kommuner (Besl. O. nr. 18 –2003-2004:2f).

Vid tio eller fler styrelsemedlemmar gäller att båda könen ska vara representerade med minst 40 procent. Anledningen till att könsrepresentationen anges i antal istället för procent upp till nio styrelsemedlemmar, är att ett procentkrav på 40 procent i realiteten motsvarar 50 procent när medlemmarna är färre än tio (Ot.prp. nr 97 –2002-2003:1).

Könsfördelningen bland de anställdas representanter och bland ägarrepresentanterna i styrelsen ska räknas separat efter den nya lagen (<http://www.odin.dep.no/bfd>). Dock finns en undantagsregel till punkt 2 och 3. Dessa två punkter gäller inte om anställda av det ena könet uppgår till mindre än 20 procent av det totala antalet anställda i bolaget vid tillfället för valet. (Besl. O. nr. 18 –2003-2004:1)

Utöver dessa regler ändras även lagen om utnämningar och val av kommittéer, styrelser, råd och nämnder i offentliga organ. Även här gäller att båda könen ska vara representerade med minst 40 procent, genom de ovan angivna punkterna 1-5. (Besl. O. nr. 18 –2003-2004:2) Reglerna för registrering av företag innehåller numera även tillägget att bolag som omfattas av ovanstående lag i sin registrering ska ange styrelsemedlemmars och suppleanterns kön (ibid.)<sup>6</sup>.

### **2.1.1 Lagens ikraftträdande och övergångsregler**

För de statligt ägda bolagen trädde lagen i kraft den första januari 2004, men för de privatägda publika bolagen gäller övergångsregler. Om inte de privatägda publika bolagen på frivillig väg uppnått målet om minst 40 procent kvinnor i bolagsstyrelserna under år 2005 träder lagen i kraft det året (Ot.prp. nr 97 –2002-2003:1). Utifrån statistik från det norska företagsregistret, Foretaksregisteret, kommer utvecklingen i bolagens styrelsesammansättningar att granskas fram till juli 2005. Detta datum är satt med hänsyn till att de flesta bolag vid den tidpunkten har genomfört sin styrelseval. (<http://www.odin.dep.no/bfd>) Detta innebär att lagen i praktiken träder i kraft tidigast den första september 2005 (Besl. O. nr. 18 –2003-2004:3). De privatägda publika bolag som stiftats och registrerats i Foretaksregisteret innan lagen för dessa bolag träder i kraft, har sedan två år på sig efter lagens ikraftträdande att nå upp till de lagstadgade kraven om könsfördelning i bolagsstyrelser. (Besl. O. nr. 18 –2003-2004:3) Hittills har dock inga beslut fattats huruvida det ska införas sanktioner mot de bolag som överskrider lagen, och inte heller vilka sanktioner som i så fall är rimliga. (af Sandeberg, 041124).

---

<sup>6</sup> Detta gäller även stiftelser, Aktieselskapet Vinmonopolet, och bolag som samägs av flera kommuner. (Besl. O. nr. 18 –2003-2004:2)

## 2.2 Den svenska kontexten

Den svenska jämställdhetspolitiken betraktas av en del forskare som en form av *konsensuspolitik* – att politiken utgår från att jämställdhet är något som kvinnor och män tillsammans ska arbeta med och enas om. Att lyfta fram en könskonflikt går därför, enligt Maud Eduards, ”emot den demokratiska jämställdhetsdiskursens grundprincip om samarbete mellan könen” (Eduards, 2002:156). Strävan efter konsensus innebär att intressen inte uttryckligen ställs mot varandra, utan att man exempelvis söker finna minsta gemensamma nämnare att samlas kring. Nedtoning av konflikter kan dock leda till att politiken får oklara formuleringar (Borchorst & Dahlerup, 2003:195). Den svenska Jämställdhetslagen kan sägas följa principen om konsensus genom att vara skriven i könsneutrala termer, helt i linje med de traditionella kraven om ”universella, individorienterade och konsensusinriktade förslag och formuleringar, som tillämpas inom svensk lagstiftning” (Bondestam, 2003:40). Eva Magnusson (2002:1), som granskat skillnaderna mellan partiernas jämställdhetspolitik under 1990-talet, konstaterar att *alla* partier numera förespråkar jämställdhet<sup>7</sup>, även om partiernas definitioner av jämställdhetsbegreppet varierar. De sociala konsensusargument som förekommer menar att dialog är grunden för jämställdhetsarbete, och att det är av vikt att alla strävar åt samma håll (ibid, 2002:6). Konsensustänkandet är dock enligt Magnusson endast en av de versioner<sup>8</sup> av konceptet jämställdhet som partierna använder sig av, och hon menar att jämställdhetspolitiken ofta formuleras på flera, ibland motstridiga, sätt även inom partierna (2002:4). I boken *Liberal feminism* lyfter Folkpartiets partiledare Lars Leijonborg fram en del av de svenska partiernas skiljelinjer i jämställdhetspolitiken. Leijonborg tar exempelvis avstånd från den bild av mäns kollektiva skuld som han menar att socialistiska feminister, som Margareta Winberg, använder sig av (Leijonborg, 2001:21). Hur partierna hanterar begreppen ”struktur” och ”individ” är således en aspekt av olikheterna gällande jämställdhetspolitiken, en konflikt som synliggörs i Folkpartiets egen feminism: ”Liberal feminism är en frihetsfeminism, som drivs av en vilja att både förändra det strukturella och respektera det individuella” (Leijonborg, 2001:18).

---

<sup>7</sup> Jämställdhetsfrågor kan användas för att lyfta partiernas image, och det är en anledning till att den svenska jämställdhetspolitiken till viss del även kan beskrivas som *symbolpolitik*, menar Ingrid Pincus (2002:188). Andra exempel på symbolpolitik kan vara att jämställdhetspolitiska löften inte infrias genom att aldrig formuleras som policy, eller att jämställdhetspolicy av resursfördelningskäl blir omöjlig att implementera (ibid, 2002:187). Pincus poängterar dock att den svenska jämställdhetspolitiken är *mer än bara symbolisk* (ibid, 2002:188).

<sup>8</sup> Magnusson beskriver sex olika former av jämställdhet som uppkommer i partiernas material; ”konsensus”, ”individualism”, ”skillnadstänkande”, ”mäns förhållande till jämställdhet”, ”kvinnors förhållande till jämställdhet” och ”jämställdhetens gränser mot det extrema” (Magnusson, 2002:5).

### 2.2.1 ”Hotet” om en lag om könskvotering i Sverige

1999 påtalade dåvarande jämställdhetsminister Margareta Winberg nödvändigheten i att höja den låga andelen kvinnor i bolagsstyrelserna. På frågan om det var aktuellt att införa lagstadgad kvotering svarade Winberg att det skulle kunna bli nödvändigt längre fram, men att ”det är ett sistahandsalternativ” (SvD Näringsliv, 021125). Vid det tillfället gav hon bolagsstyrelserna fem år på sig att komma till rätta med kvinnorepresentationen (SvD Näringsliv, 040318). År 2002, strax efter utnämningen till vice statsminister, återkom frågan i en intervju med SvD Näringsliv och den här gången var Winberg tydligare och mer preciserad i sitt ställningstagande. ”Om företagen inte når 25 procent kvinnor 2004 så måste vi införa kvotering” (SvD Näringsliv, 021125).

De argument som Winberg använde sig av, enligt mediareporteringen den dagen, är av olika slag. I Svenska Dagbladet ställdes frågan varför det är just styrelsernas sammansättning som är intressant och här svarade Winberg med hjälp av representationsargumentet. ”Styrelsen representerar företaget. Det här är en representationsfråga på samma sätt som inom andra områden.” (SvD Näringsliv, 021125) I SvD diskuteras även begreppet kompetens, och huruvida det finns kompetenta kvinnor. Winberg svarade att begreppet i sig är en manlig konstruktion och att det definitivt finns kompetenta kvinnor. ”Traditionell definition av kompetens görs av män. Vi hade precis samma diskussion i politiken, innan jag drev igenom varvade listor” (SvD Näringsliv, 021125). Den kompetens som behöver uppvärderas är den ”traditionella kvinnliga kompetensen som handlar om att föra dialog, samarbeta och skapa nätverk”, menar Winberg (DI, 021125; SvD Näringsliv, 021125), och den kvinnliga kompetensen ses här som komplementär till den traditionellt manliga, ”att leda företag och vara proffs på ekonomi” (DI, 021125; SvD Näringsliv, 021125). Att begreppet kompetens breddas för att omfatta båda dessa former av kompetens kan vara ett positivt tillskott till företagen, menar Winberg i intervjun (DI, 021125). Argumenten är framförallt resursorienterade. Det är en fråga om att ta vara på den totala kompetensen i samhället och representera alla intressen, för att kunna utveckla företagen på ett positivt sätt. Det handlar alltså inte i första hand om individuell eller social rättvisa, utan om nyttan med kvotering.

Reaktionerna efter utspelet lät inte vänta på sig. Mediabevakningen startade omgående i de större dagstidningarna och SvD konstaterade ett par månader efter uttalandet att antalet artiklar på ämnet ”kvinnor och styrelser” fördubblats (SvD Näringsliv, 030211). Nomineringarna av kvinnor till styrelseuppdrag ökade också snabbt och vid en sammanställning ett drygt halvår efter Winbergs utspel, i juni 2003, hade de börsnoterade

bolagens styrelser ökat andelen kvinnor från 6,1 procent år 2002 till 11,3 procent år 2003. (SvD Näringsliv, 030611) Ytterligare ett år senare, våren 2004, presenterade SvD årets siffror. Dessa visar att andelen kvinnor i de börsnoterade bolagens styrelser ökat något sedan året innan och nu är drygt 14 procent. Endast en knapp femtedel av börsbolagen når upp till delmålet på 25 procent kvinnor i styrelserna. (SvD Näringsliv, 040506) Samtidigt som det rapporteras om en ökning av andelen kvinnor i styrelserummen är andelen kvinnor på vd-poster i börsbolagen fortfarande bara ca 1 procent (SvD Näringsliv, 040909).

### **3. Metod och material**

När den underliggande problemförståelsen ska identifieras kan exempelvis en diskursanalys användas. Carol Lee Bacchis "What's the problem -approach" kan beskrivas som en blandning av diskurs- och policyanalys, och är en användbar metod för att lyfta fram diskursens underliggande värderingar (Bacchi, 1999). Genom att utgå från lösningen på ett problem, exempelvis en policy, kan man få en uppfattning om den problemförståelse som ligger till grund för policyn. När tillstånd och företeelser beskrivs och förklaras har samtidigt andra beskrivningar och förklaringar medvetet eller omedvetet valts bort, och dessa val speglar de grundläggande värderingar som diskursen vilar på. Det är därför också viktigt att lyfta fram det förgivettagna och oproblematiserade i diskursen, alltså det som aldrig definieras. (Bacchi, 1999:1ff)

Diskurser utgörs av samtalsordningar som är koncentrerade runt ett antal grundläggande värderingar (Börjesson, 2003:185). Med utgångspunkt hos Michel Foucault är diskursernas inneslutnings- och uteslutningsmekanismer i fokus (Foucault, 1993:49), vilka sätter ramarna för vad som är möjligt att säga, vilka utsagor som inte kan yttras, vem som har rätt att tala, etc (ibid., 1993:31). Diskursanalysen ser en nära koppling mellan politik och språk, och därför även mellan kvotering och det språk (exempelvis i form av begrepp och värderingar) som ingår i kvoteringsdebatten. Kvotering kan sägas bli förstäligt först i en kontext, och diskurserna utgör olika kontexter där kvotering får olika betydelser. (Borchorst & Christensen, 2003:103)

Ett användbart verktyg för att identifiera diskurser är alltså att granska språket som sätter ramarna för problemförståelsen, exempelvis genom att lyfta fram de begrepp som förekommer i materialet. Bacchi förespråkar en fokusering på det hon kallar identitets- och konceptkategorier och dessa kategoriers ramar och innehåll (Bacchi, 1996:2). Konceptkategorierna motsvaras här av flitigt förekommande begrepp som "kompetens",

”ägarfrihet”, ”lika villkor” och ”diskriminering”, etc. Identitetskategorierna motsvaras av gruppbeteckningar som exempelvis ”kvinnor”, ”män” och ”individer”. I den aktuella debatten används ovanstående begrepp gång på gång, men de har olika betydelser i olika diskurser och används därför på skilda sätt. Bacchi (1996:1) menar att konceptkategoriernas olika inneboende mening beror på de skilda politiska mål som diskurserna vill nå. Koncepten tenderar också att konstrueras som binära kategorier, där olika koncept uppställs som varandras motsatser, och Bacchi exemplifierar med kategorierna ’individualism’– ’kollektivism och ’lika möjligheter’– ’lika resultat’ (ibid., 1996:2).

Materialet har strukturerats efter de problemföreställningar och lösningsförslag som presenteras i argumentationerna<sup>9</sup>. Här är de olika diskursernas utrymme i tidningarna intressant, exempelvis vilka argument som får utrymme, vilka som blir intervjuade (förespråkare eller motståndare), rubriksättningen, etc. Citat och referat ur materialet har valts ut för att exemplifiera hur materialet ser ut i stort. Eftersom journalisterna/skribenterna rimligen väljer vilka delar av intervjuerna som ska lyftas fram och väljer bort andra delar, görs ingen urskillning mellan journalisternas och de intervjuades argumentation och problemställningar i analyskapiteln. Det är materialet i stort som presenteras.

Det empiriska material som rapportens analys bygger på är de tidningsartiklar, notiser och ledare kring detta ämne som publicerats i tidningarna Svenska Dagbladet (SvD), Dagens Industri (DI), Dagens Nyheter (DN) och Aftonbladet (AB). Dessa tidningar har valts ut för att täcka in politiska hemvister. Aftonbladet är oberoende socialdemokratisk ([www.aftonbladet.se](http://www.aftonbladet.se)), Dagens Nyheter är oberoende liberal ([www.dn.se](http://www.dn.se)), Svenska Dagbladet är obunden moderat ([www.svd.se](http://www.svd.se)), och Dagens Industri är politiskt oberoende. Sökningen av material har utförts via tidningarnas nätupplagor, förutom Aftonbladets artiklar som söktes via sökmotorn Affärdatas Tidningsdatabas eftersom Aftonbladets hemsida inte har någon sökfunktion gällande äldre artiklar. Sökningen har skett med hjälp av sökorden ”styrelser + kvinnor”, ”kvotering + styrelser”. Det finns naturligtvis en risk att denna sökning inte omfattar den totala bevakningen av frågan hos tidningarna, men den relativt stora mängden material som hittats kan ändå sägas ge en fingervisning om de diskurser som dominerar mediadebatten. Materialet tidsavgränsas från och med den 25 november 2002, dagen för Margareta Winbergs ”utspel” om lagstadgad kvotering, och avslutas strax före tidsfristens slut två år senare, den 25 november 2004.

---

<sup>9</sup> Det är naturligtvis så att materialet kan struktureras och tolkas på olika sätt. Den tolkning som följer i analyskapitlet präglas av min förförståelse och situation, samt den teoretiska ram jag har valt att utgå ifrån. Det är därför möjligt att någon annan skulle tolka materialet på annat sätt.

## 4. Teoretiska perspektiv

En av utgångspunkterna för denna rapport är Mari Teigens (2000) beskrivning av de vanligaste argumenten i debatter kring kvotering. Hon menar att både argumenten för och emot kvotering kan härledas till samma tre teoretisk-normativa perspektiv; individuell rättvisa, utilitarism och social rättvisa. (Teigen, 2000) De tre perspektiven presenterar olika bilder av hur samhället *ser ut idag* och förevisar även olika uppfattningar om hur samhället *bör se ut*.

### 4.1 Individuella rättviseargument

Det individuella rättviseperspektivet utgår från ett liberalt ställningstagande som hävdar den individuella rättvisan. Den liberala principen om *lika möjligheter* och *icke-diskriminering* menar att positioner ska tillsättas enbart på basis av de sökandes meriter, eftersom det är det enda rättvisa urvalskriteriet. (Teigen 2000:64f) Att könsfördelningen ser ut som den gör är utifrån det liberala perspektiv inget problem i sig. Alla har samma möjligheter att komma ifråga för dessa positioner, så länge de skaffar sig rätt kvalifikationer/meriter. Detta baseras på uppfattningen att alla har rätt att bli individuellt bedömda, och att grupptillhörigheter inte är ”en social realitet” (Teigen, 2004:87f). Ett vanligt argument här är att det just nu inte finns så många kvinnor med den nödvändiga kompetensen, att det är en fråga om liten *tillgång* på kompetenta kvinnor. Följdargumentet är således att situationen förmodligen kommer att förändras över tid genom att fler kvinnor skaffar sig rätt kvalifikationer och intresserar sig för att söka positionerna. (Skjeie & Teigen, 2003:86f) Detta perspektiv ser alltså inte att könsfördelningen i styrelserna är något problem i sig, eftersom det är de mest kompetenta personerna som finns att tillgå som sitter på de aktuella positionerna. Dagens situation är därför inte en fråga om diskriminering av kvinnor (ibid.).

De *motargument* som får allra mest utrymme i debatter om kvotering är, enligt Teigen, argument utifrån de liberala principerna om lika bemötande och icke-diskriminering. Utifrån detta perspektiv är kvotering detsamma som *omvänd diskriminering* och därmed inte förenligt med principen om lika bemötande. (Teigen, 2000:65) Det finns dock ändå möjlighet att *förespråka* kvotering utifrån ett liberalt perspektiv. Förutsättningen är då att detta görs utifrån individens rättigheter och det är i så fall fråga om *kompensation* till den diskriminerade individen. Kompensationsargumentet kan dock inte appliceras på grupper utifrån det liberala perspektivet, eftersom det i sådana fall inte är samma personer som blir ersatta som har blivit diskriminerade, och att de som får stå tillbaka inte heller är de som orsakat situationen.

(Lippert-Rasmussen, 2004:49, Phillips, 1995:62) Detta sammanfattas av Teigen som ”groups do not count” och ”the past does not count” (Teigen, 2000:66). Möjligheten att tala om rättvisa på gruppbasis förkastas alltså helt av det individuella perspektivet, och således är kön inte heller en relevant kategori. Det finns ändå en möjlighet att kompensera eller förebygga *individuell diskriminering* av kvinnor genom att tillgripa kvotering, under förutsättning att meriterna är överensstämmande (Ibid., 2000:65). En kritik mot denna form av kvotering är att den bevarar bilden av det meritbaserade urvalet som ett rättvist system (Ibid., 2000:69).

## 4.2 Utilitaristiska argument

Utilitarismen menar att politiska beslut ska tas på basis av dess totala nytta<sup>10</sup>. Den utilitaristiska argumentationen är därför framförallt intresserad av vad kvotering kan leda till, och *motståndargumenten* lyfter fram förväntade negativa effekter av sådana insatser. Ett argument mot kvotering är att man riskerar *icke avsedda konsekvenser* såsom lägre produktivitet eller effektivitet, och att det finns en risk att individuella prestationer blir lidande (Teigen, 2000:64-66). Dessa motståndare brukar hävda att kvinnor vet att de inte behöver prestera sitt yttersta för att få fördelar, samt att män inte har tillräckliga incitament att arbeta hårt eftersom de ändå riskerar att bli utkonkurrerade på andra grunder. (Ibid., 2000:64-66)

Utilitaristiska *förespråkare* av kvotering menar att det är viktigt att ta tillvara *kvinnor som resurs*, och med det menas det ”nya” som kvinnor kan tillföra till det traditionellt mansdominerade området. Man förväntar sig att kvinnor ska bidra med ”kvinnliga” erfarenheter och värderingar, ett komplement till männens synsätt, och att detta kan ge ökad produktivitet och i förlängningen en bättre arbetsmiljö. Denna form av resursargument fokuserar alltså på ”organisational advantages” (Teigen, 2000:66). En alternativ form av resursargumentet beskriver kvinnor som humankapital, där kvinnors kompetens är densamma som mäns men inte tillvaratas i samma utsträckning i samhället (ibid., 2000:64-66). Resursargumenten hävdar alltså att det finns klara samhällliga och/eller företagsekonomiska vinster<sup>11</sup> med kvotering (ibid., 2000:73).

---

<sup>10</sup> Denna nytta beskrevs av Jeremy Bentham, utilitarismens grundare, som största möjliga lycka för det största antalet människor i samhället (Glaser, 1995:23). Utilitarismen är dock en könsneutral moralfilosofi (Lundström, 1999:7), och tar inte heller hänsyn till vad ”den största nyttan” innebär för den resterande delen av befolkningen.

<sup>11</sup> Teigen menar att en sådan fokusförflyttning från diskrimineringsproblem till de positiva effekterna av kvotering är nödvändig för att kunna driva igenom det. ”The idea is that the support for affirmative action is dependent upon a shift in perspective [...]” (Teigen, 2000:73)

### 4.3 Sociala rättviseargument

Det sociala rättviseperspektivet eftersträvar ett *jämlikt samhälle*, vilket förutsätter att makten i samhället omfördelas (Teigen, 2000:66). Det är därför inte relevant att tala om gruppers olikheter och vad dessa eventuellt skulle kunna bidra med till samhället, utan det är enbart en fråga om en rättvis distribution av makt, exempelvis i form av positioner och inflytande. Ofta använder *förespråkarna* argument om *demokrati* i dessa sammanhang, där den skeva fördelningen av makt anses vara ett uttryck för bristen på demokrati. (ibid., 2000:70-74) Ett annat sätt att argumentera är att tala om kvotering som en *kompensation* för tidigare orättvisor (Phillips, 1995:62), men även för nuvarande orättvisor. Om man antar ett strukturellt förhållningssätt blir det aldrig fråga om omvänd diskriminering utan om en kompensation<sup>12</sup> för att komma till rätta med dolda barriärer, menar exempelvis Drude Dahlerup (2003:33).

Utifrån det sociala rättviseperspektivet finns även *argument mot* kvotering. Dessa hävdar att det finns risk för *moteffekter/kontraproduktiva effekter* med insatserna, exempelvis att de diskriminerade riskerar att beläggas med ytterligare ett stigma genom att betraktas som ”de inkvoterade”. Man menar också att det finns en risk att den tid som krävs för att driva igenom kvotering inte motsvaras av dess positiva effekter. (Teigen, 2000:66)

### 4.4 Huvudargument

Teigen menar att det finns en tendens att debatterna fokuserar så kraftigt på argumentationer om *diskriminering* och icke-diskriminering att det är svårt att komma vidare i diskussionen. Därför menar hon att det är viktigt att skifta fokus i debatten. ”[...] I argue for transferring the ‘burden of proof’ from those advocating equality to those defending the status quo - the question should not be ‘why women?’ but ‘why not women?’” (Teigen, 2000:53). Även Bacchi förespråkar en förskjutning av fokus från de grupper som anses behöva hjälpinsatser till de som har makt och inflytande. De förtryckta slipper skuldbeläggas för sin egen underordning när de överordnade uppmärksammas som bärare av makt. (Bacchi, 1999:110)

Anne Phillips, i sin tur, menar att standardargumentet mot kvotering utgörs av den tänkta motsättningen mellan kön och *meriter* som urvalskriterium. Motståndarna vill påvisa

---

<sup>12</sup> Kompensation som idé har problematiserats på två sätt. Den första kritiken menar att kompensationsargumentet används för restriktivt, och den andra kritiken menar att kompensationsargumentet inte är nog nyanserat. Vid en restriktiv användning riskerar vissa diskriminerade grupper att utelämnas, och en onyanserad användning tar inte hänsyn till skillnader inom de diskriminerade grupperna. Kasper Lippert-Rasmussen menar att dessa invändningar inte alls innebär att kompensationsargumentet ska förkastas, utan påpekar att dessa problem uppstår vid alla rättvisepinciper. (Lippert-Rasmussen, 2004:48) Kompensationsargumentet skulle även kunna kombineras med det liknande straffargumentet. Detta innebär att den överrepresenterade gruppen bör kompensera den diskriminerade gruppen och dessutom påföras en straffavgift, vilket skulle kunna tolkas helt i linje med övrig straffrätt. (ibid.)

faran i att byta ut de meritokratiska principerna mot andra principer. (Phillips, 1995:60) När man talar om meriter som något skiljt från kvotering skapas en tänkt motsättning mellan dessa begrepp. En möjlig väg runt problemet kan då exempelvis vara att omformulera kvalifikationskraven. (Borchorst & Christensen, 2003:117f)

I tabell 1 presenteras en modifierad version av Teigens uppspaltning av de vanligaste argumenten i debatter kring kvotering.

Tabell 1. Huvudargumenten i debatter om kvotering

Normativa positioner/argument	Individuell rättvisa	Utilitarism	Social rättvisa
För kvotering	Kvotering kan användas som prevention eller kompensation för individuell diskriminering.	Genom kvotering kan samhällets resurser tas tillvara.	Kvotering kan upprätta könsbalans/parity.  Kvotering kan säkra representation av kvinnors intressen. <sup>13</sup>
Mot kvotering	Kvotering strider mot principerna om icke-diskriminering och lika behandling.  Kvotering är omvänd diskriminering.	Kvotering riskerar att leda till icke avsedda konsekvenser.	Kvotering riskerar att ge kontraproduktiva effekter.

Källa: Teigen (2000). Tabellen är fritt översatt från engelska och något modifierad.

#### 4.5 Är idealtyperna applicerbara på den aktuella debatten?

Ovanstående genomgång av idealtypiska argument, baserade på föreställningen att lösningsförslaget har en direkt koppling till problemförståelsen, är inte nödvändigtvis närvarande i den pågående diskussionen kring kvotering. Utan en samlad problemuppfattning i resonemanget får kvoteringen som lösning ingen idealtypisk koppling till problemuppfattningen. Den aktuella debatten kan därför bli svårtolkad utifrån idealtypiska

<sup>13</sup> Teigen (2000) har definierat representation av intressen som ett utilitaristiskt argument, vilket kan ifrågasättas. Varför det är viktigt att intressen representeras; är det fråga om samhällsnytta eller handlar det om social rättvisa? I denna rapport har intresseargumentet definierats som ett socialt rättviseargument.

sammansättningar av problemställningar och lösningsförslag. Idealtyperna är med andra ord renodlade argument, och kan appliceras på debatten om lagstadgad kvotering under förutsättning att de ses just som idealtyper.

## 5. Tre diskurser i den svenska debatten

Materialet har tolkats som att tre diskurser är närvarande. Dessa tar ställning *för eller emot lagstadgad kvotering* till bolagsstyrelser, och följer därför inte indelningen i individuell rättvisa, utilitarism och social rättvisa. Det är intressant att diskurserna alltså inte följer den tydliga uppdelning som den modifierade Teigen-modellen uppvisar. Som framgår i följande avsnitt är argumenten som används i alla tre diskurserna istället en blandning av ovanstående teoretisk-normativa utgångspunkter.

I korthet ser indelningen ut som följer. Diskurs 1: Motståndare till lagstadgad kvotering och aktiva åtgärder. Det flitigast förekommande argumentet rör det tänkta motsatsparet kompetens och kvotering. Diskurs 2: Förespråkare av lagstadgad kvotering och aktiva åtgärder. Här används framförallt argument om kvinnor som en resurs, men även argument om kompensation, demokrati, och maktbalans. Diskurs 3: Motståndare till lagstadgad kvotering, men förespråkare av aktiva åtgärder. Den dominerande diskursen. Lagstadgad kvotering är en statlig intervention som inte är önskvärd, men den skeva könsbalansen i styrelserna måste förändras, så olika former av frivilliga men fungerade insatser är nödvändiga. Diskurserna presenteras utförligt i var sin del av kapitlet.

Könsfördelningen i bolagsstyrelserna är skev, det håller två av diskurserna med om, och detta är därför en övergripande problemställning i dessa. I debatten skiljs argumenten åt genom sina olika bakomliggande problemuppfattningar. Vad beror den skeva könsfördelningen på? Den låga andelen kvinnor i bolagsstyrelserna problematiseras på en rad olika vis i diskurserna, exempelvis i form av social orättvisa, eller som följd av ett för snävt kompetensbegrepp. I diskurs 1 uppfattas inte könsfördelningen som skev och den är därför ett icke-problem.

### 5.1 Diskurs 1: Mot lagstadgad könskvotering och aktiva åtgärder

I denna diskurs avvisas lagstadgad kvotering i bolagsstyrelser, liksom alla andra former av aktiva åtgärder för kvinnor. De liberala individbaserade rättviseargumenterna dominerar, och förordar exempelvis individens rätt att slippa statlig intervention i ägandet.

Det finns tre principiella invändningar mot kvotering. För det första är kvotering *diskriminering*, även om den förses med positiva förtecken. För det andra handlar inte chefskap eller styrelseuppdrag i företag om jämställdhet eller rättvisa. Inte heller är det en symbolfråga. För det tredje utgör kvotering ett intrång i *äganderätten* – ännu ett exempel på den ökade politiseringen av företagssfären. Vill företagen ha enkönade ledningar är det deras ensak, med det flesta vill inte det. (SvD, 031104, mina kursiveringar)

Här anges de principiella invändningarna genom individens perspektiv. Det är individens rätt att slippa intrång i äganderätten och att slippa bli (omvänt) diskriminerad. Styrelserna ska inte behöva arbeta utifrån rättvisa och jämställdhet, och enkönade styrelser anses inte vara något problem i sig. Alla dessa argument kan sägas baseras på en till synes könsneutral princip<sup>14</sup>. Här och var nämns män explicit och endast när omvänd diskriminering är på tal. ”Det starka trycket från kvinnosidan leder emellertid för närvarande till att män diskrimineras vid styrelserekryteringen” (DN, 030304b). Det är dock relativt ovanligt att män nämns i diskursen, och betydligt vanligare att kvinnor nämns (se nedan).

Begreppet diskriminering kan sägas vara relationellt, vilket innebär att något bara kan beskrivas som diskriminering genom jämförelse med ’det jämlika tillståndet’. I denna diskurs framstår det jämlika tillståndet som samhällets funktion i frånvaron av statlig intervention. Uppfattningen är alltså att diskriminering inte förekommer i dagsläget, vilket styrks av att påståendet att gamla orättvisor inte kan ligga till grund för insatser i dagsläget. ”Det finns ingen anledning att motarbeta männen för att det funnits stora orättvisor historiskt. Kvinnorna borde i stället se att fältet nu ligger öppet för dem att också vara med och skriva historia” (DI, 040422). Kompensationsargumentet avvisas således, liksom uppfattningen att samhället idag skulle vara ojämnt. De liberala principerna om lika möjligheter och icke-diskriminering är alltså grunden för denna argumentation.

Trots motståndet mot kvotering och aktiva åtgärder utifrån individuella principer, återkommer ändå förklaringar som kan tolkas som kollektiva. För att klargöra varför könsfördelningen i styrelserna ser ut som den gör problematiseras kvinnor och kvinnors val. Argumenten hävdar att problemet är att (många) kvinnor inte vill, alternativt inte hinner/orkar, inneha ett styrelseuppdrag, och framförallt anses kvinnors ansvar/vilja att ta hand om hem och familj vara ett stort problem.

---

<sup>14</sup> För att tala med Maud Eduards (2002) är det könsneutrala individbegreppet *dolt könat*. Utifrån detta perspektiv kan man säga att det bara är när kön uttryckligen nämns som kvinnor är närvarande, exempelvis genom begreppet könskvotering. När begrepp som ”individer” används, är det däremot dold könade och utgår från en manlig norm (ibid.).

'Det tar tid att få in fler kvinnor. Det skulle vara bra om man kunde underlätta för dem att göra karriär, till exempel genom att införa avdrag för städhjälp och barnpassning. För varje år som går blir det lättare att hitta kompetenta kvinnor.' (DI, 040514)

Den lösning som presenteras för kvinnors problem, är att ge dem mer tid till styrelseuppdrag genom att förespråka skattesubventionerad hemhjälp. Vid båda dessa problemställningar (kvinnors ovilja att ta styrelseuppdrag och kvinnors ansvar/vilja att lägga mycket tid i hemmet) blir problemet placerat hos kvinnorna och i kvinnornas val. Genom att beskriva det som ett problem hos kvinnor, får kvinnor både skulden för att situationen ser ut som den gör och ett ansvar för att bryta beteendemönstret (jfr Åse, 2000:9). Lösningen blir alltså att kvinnorna måste ändra sig, anpassa sig, för att bli aktuella som styrelsemedlemmar. Man kan tolka resonemanget som en *förflyttning av fokus* från styrelsernas sammansättning till (enskilda) kvinnors livsval. Lösningen blir således inte att ändra på styrelsernas arbete, urvalssystem, kompetenskriterier, etc, utan att istället ändra på kvinnorna som vill ha styrelseuppdragen. Alternativet att sänka skatten för att underlätta inköp av tjänster i hemmet kan ses som ett sätt att underlätta vardagslivet så att kvinnor får ökade valmöjligheter, ett argument som innehåller både individperspektiv och en kollektiv utgångspunkt.

Andra argumenterar för att könsfördelningen redan nu förändras och att den kommer att jämna ut sig med tiden. ”Man har en positiv utveckling och då behöver man inte tillgripa en lag” (SvD Näringsliv, 030508). ”Vissa tycker att det går för långsamt, andra tycker kanske att det går i den takt som det ska gå. Men jag tror att det kommer att lösa sig på ett naturligt sätt.” (SvD Näringsliv, 041013)

Även den *utilitaristiska* tanken återfinns i diskursen, om än i liten skala. Det man oroar sig för är då *oavsedda konsekvenser* i form av bolagens reaktioner på den lagstadgade kvoteringen. ”Om Sverige skulle ha egna regler på det här området, jämfört med andra EU-länder, finns det dessutom en stor risk att bolagen finner det bättre att ha sina säten utanför landet” (SvD Näringsliv, 041013). Det påpekas också att det finns risk för att makten förflyttas om kvoteringen blir lagstadgad. ”[K]votering kan motverka sitt syfte. Den kan resultera i att makten lämnar styrelserummet och att besluten istället fattas utanför.” (SvD Näringsliv, 021126) Den samhällsliga nyttan skulle alltså sjunka om dessa konsekvenser inträffade, vilket är ett utilitaristiskt motargument.

En annan argumentation som förekommer handlar om *moteffekterna* av kvotering, vilket alltså kan ses som ett *socialt rättviseargument*. Framförallt presenteras moteffekter i form av *stigmatisering* av de kvoterade. ”Men hur kul är det egentligen att bli stämplad som

inkvoterad?” står det exempelvis i en ledare (SvD, 040116). ”Med kvotering riskerar även de mest kompetenta kvinnorna att tappa en del av den trovärdighet de i dag besitter.” (DI, 030227) Den statliga interventionen, i form av lagstadgad kvotering, kan alltså leda till att kvinnor möter fler problem i arbetslivet. Det blir ett nytt problem för de kvinnor som ska jobba i styrelserna, och det är därför i kvinnors intresse att kvotering inte införs. ”Plötsligt skulle hundratals kompetenta kvinnor misstänkliggöras helt i onödan” (SvD Näringsliv, 040318).

Det man inte bör misstänkas för i dessa sammanhang är inkompetens, och kompetensbegreppet är i stort fokus i diskursen. ”Viktigast är att medlemmarna är kompetenta” (DN, 030208). Idén om lagstadgad kvotering bemöts därför med en rad kommentarer som liknar följande citat:

Det kommer bara att resultera i att vi får fram ett gäng kvoteringstanter, som i praktiken inte är tillräckligt *meriterade* för uppgiften. Jag tror inte att det finns tillräckligt många kvinnor med rätt *kompetens* för att vi ska nå 25 procent (DI, 040616, mina kursiveringar)

I det här citatet kan kompetensbegreppet sägas sammanfalla med meritbegreppet. Tilliten till det meritbaserade urvalet baseras på den liberala uppfattningen att alla har samma möjlighet att tillskansa sig rätt kompetens. Huruvida kompetens är detsamma som meriter eller kvalifikationer framgår dock sällan av resonemangen i materialet, men begreppet kompetens används ändå som om det hade ett självklart och statiskt innehåll. Det ingår i den välanvända dualismen *kvotering – kompetens*. ”Kompetens” är ett begrepp som aldrig definieras eller ifrågasätts utan tas för givet<sup>15</sup>. Dagens ordning uppfattas här som en jämlik samhällsordning, och meritokrati i form av kompetenskrav räknas som det enda rättvisa tillsättningssystemet. Situationen i bolagsstyrelserna beskrivs i till synes könsneutrala termer och män nämns endast när kvoteringens negativa effekter ska beskrivas i form av diskriminering av män.

## 5.2 Diskurs 2: För lagstadgad könskvotering och aktiva åtgärder

I denna diskurs finns helt andra uppfattningar. Argumentationen menar framförallt att den könsfördelning som existerar i styrelserna idag är ett tecken på ojämställdhet och brist på demokrati. Utvecklingen mot en jämn könsbalans i bolagsstyrelserna går dessutom för långsamt när takten ska vara frivillig. Flera reagerar också på motståndargumentet att en

---

<sup>15</sup> Diskursanalysen menar att det förgivettagna kan sägas peka på vem som har tolkningsföreträde och makt i en diskurs, vilka är desamma som tjänar på att ordningen upprätthålls. Man kan därför påstå att ”[k]vinnor har mindre inflytande över hur kompetens definieras än vad män har i dessa sammanhang” (SOU 2003:259).

jämn könsfördelning i bolagsstyrelserna kommer att uppnås om vi bara har tålamod. ”I hur många hundra år då?” frågar sig någon (DN, 021126). ”Om utvecklingen fortsätter i den takten kommer det att dröja över 100 år innan det finns lika många kvinnor som män i styrelserummen” (DN, 030206). Andra menar att ”hållningen ’det kommer med tiden’ ofta är en ursäkt för att inte göra någonting” (DN, 030519).

Argumenten som dominerar denna diskurs utgår från utilitaristiska och sociala rättvisepositioner. De *sociala rättviseargumenten* använder begrepp som *demokrati* och *makt*: ”Syftet med ett kvoteringsbeslut är att slå fast att enkönade maktstrukturer saknar legitimitet och att kvinnor har en självklar rätt till makt och inflytande” (SvD Brännpunkt, 021127). Makten ska synliggöras, menar skribenterna, och det är viktigt att lyfta fram vem som tjänar på det rådande systemet. Här används även kompensation som bas för kvotering:

Det är kompetensen, inte könet, som ska vara utslagsgivande. Åren går utan att jag blir klokare – eftersom vi redan lever i ett samhälle styrt av könskvotering. En hel skrälldus med män får fina jobb just för att de är män. Om de istället vore kvinnor skulle de aldrig komma ifråga, oavsett grad av kompetens. Män rekryterar andra män. (SvD, 021130)

Problemuppfattningen är här att män rekryterar män, vilket leder till att kvinnor diskrimineras i urvalsprocessen. Lösningen är därför att kvinnor bör *kompenseras* med hjälp av kvotering.

De flitigt förekommande *utilitaristiska* argumenten talar om kvinnor som *resurs* i form av en onyttjad kompetensreserv i samhället. Styrelser med få kvinnor anses ha en ”mycket smal kompetensbas” (SvD Brännpunkt, 031205), och ”[f]ör näringslivet handlar det om att välja bland hela den kompetens som finns, inte hälften” (SvD, 031105). Här förekommer två skilda uppfattningar om kvinnors kompetens, där den ena menar att kvinnor besitter en särskild kompetensform som kompletterar den manliga kompetensen, och den andra anser att kvinnors kompetens är densamma som mäns. Båda uppfattningarna menar likafullt att kvinnors kompetens inte nyttjas till fullo. En del resonerar även om de inkompetenta styrelser som sitter i bolagen idag och huruvida samma situationer skulle uppkomma om styrelsernas sammansättning förändrades. Här diskuteras exempelvis skandalerna i Skandia och andra storbolag och man frågar sig om dessa skulle ha inträffat om ”makteliterna” varit mer diversifierade (SvD Brännpunkt, 031205). Man kan tolka sådana resonemang som ett romantiserande av kvinnors handlande och kompetens, där det uppfattas som mer moraliskt än mäns motsvarighet. Det uppvisar en förväntan om att kvinnors inträde i mansdominerade

styrelser även ska göra arbetet bättre på olika vis. Det räcker inte att arbetet fortskrider, utan kvinnorna måste dessutom föra med sig en positiv förändring.

Det vanligaste sättet att argumentera i denna diskurs är att använda flera olika typer av argument samtidigt, vilka ibland är inbakade i varandra:

Sydafrikas kvoterings- och kompensationssystem leder emellanåt till orättvisa. Men det är fjuttorättvisor i jämförelse med hur det en gång var. Och jag tycker Sydafrika ska ha en eloge för att landet i alla fall försökt. Det är mer än man kan säga om Gunnar Strömmer, Svenskt Näringsliv och alla andra tillbakalutade [...] som tycks mer nöjda med sakernas tillstånd än benägna att pröva nya vägar för att uppnå en större rättvisa. För alla. (DN, 040130)

Detta kan tolkas som ett socialt rättviseargument, när det hävdas att kvotering som kompensation justerar den samhälleliga orättvisan. Men det kan också ses som ett utilitaristiskt argument, för även om kvotering kan leda till (individuella) ”fjuttorättvisor” så blir det ändå bättre för flertalet.

I denna diskurs står de sociala rättviseargument sällan för sig själva, utan kompletteras oftast med utilitaristiska argument. Det kan därför anses vara uppenbart kontroversiellt att hävda kvotering som positivt enbart för den kvoterade gruppen, dvs. för kvinnor, utan att samtidigt beskriva det som positivt för det stora flertalet, dvs. även för män. Återkommande finns beskrivningar av hur bra kvotering är för hela näringslivet, för hela samhället i stort, eller för ”alla”, vilket kan uppfattas som kravet för att kvotering ska kunna uppfattas som en legitim åtgärd. Följande är ett exempel på den kompletterande argumentationen:

Bristen på kvinnor i ledande befattningar är ett uttryck för en grundläggande orättvisa i samhället. Denna orättvisa leder även till att näringslivet går miste om kompetenta personer. Det borde därför även ur ett lönsamhetsperspektiv finnas starka skäl för näringslivet att verka för att andelen kvinnor i ledande befattningar ökar. (DN, 030206)

Skribenten börjar här med det sociala rättviseargumentet som hävdar att det finns en ”grundläggande orättvisa i samhället” (DN, 030206). Direkt efter detta byggs argumentet vidare med ett resonemang om hur kvinnors kompetensresurs kan visa sig vara lönsam för hela näringslivet.

Att argumentationen ser ut som den gör, med kombinerade argument och utilitarismen som bas, kan tolkas som att grundsynen för argumentationen inte är sammanhängande. Det kan också ses om tecken på hur förbjudet det är att lyfta fram eller alls tala om en

könskonflikt, även i en diskurs som är positiv till kvotering. Det är mindre problematiskt att hävda att kvoteringen gynnar alla, än att lyfta fram en maktskillnad mellan grupperna män och kvinnor (jfr Eduards, 2002). Kvotering kan i sig tyckas innefatta ett konfliktperspektiv, men i denna diskurs tonas konflikten ner i strävan efter konsensus.

### **5.3 Diskurs 3: Mot lagstadgad könskvotering, men för aktiva åtgärder**

Denna diskurs är den mest framträdande i materialet, dvs den mest frekvent förekommande. Den största delen av alla artiklar, ledare och övriga inslag i materialet kan alltså tolkas som negativt inställda till kvotering med positivt inställda till olika former av aktiva åtgärder för att komma till rätta med den sneda könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Man är alltså i stort sett överens om att det är ett problem med könsfördelningen i bolagsstyrelserna, men åsikterna går isär om vilka åtgärder som är rimliga. Lagstadgad kvotering anses dock vara att gå ett steg för långt. ”Jag välkomnar debatten, men jag är inte för kvotering själv. Jag tror att det skulle sänka värdet på arbetet.” (DN, 030226)

En form av argument mot kvotering som förekommer i denna diskurs handlar om valfrihet och frånvaron av tvång och statlig intervention, dvs liberala argument utifrån en individuell rättvisepincip. ”Jag delar hennes ambition, men det är inget bra sätt hon föreslår. Med kvotering tar Winberg ifrån bolagets ägare deras rätt att bestämma” (DI, 030723). ”En lag om kvotering skulle bli stelbent, otymplig och frihetsinskränkande” (DN, 021227). Även riskerna för moteffekter av kvotering diskuteras, exempelvis i form av stigmatisering av kvinnor i styrelsepositioner (sociala rättvisa). ”[M]an riskerar en negativ inställning till kvinnor i styrelserna, vilket skulle vara allvarligt” (DI, 041027). Utöver dessa argument återfinns argument om kvinnornas osäkerhet/ovilja att söka styrelsepositioner. ”Kvinnor är ofta minst lika kompetenta, men de måste tro mer på sig själva. Mitt råd till kvinnor är att inte ta det så allvarligt och inte vara rädda att prova på om de får chansen till ansvarsfyllda jobb” (DI, 031015). Det är alltså samma argument mot kvotering i denna diskurs som i diskurs 1. Många uttrycker dock att de tycker att Winbergs ”hot” om lagstadgad kvotering haft en mycket positiv effekt i form av en ökad andel kvinnor i bolagsstyrelserna. ”Får ägarna och bolagen bara ett par år till på sig är chanserna dessutom goda att nå upp till 25 procent” (SvD Näringsliv, 040223).

Även om lagstadgad kvotering avvisas förespråkas frivilliga insatser för att komma till rätta med den problematiska könsfördelningen i styrelserna. Dessa förespråkas exempelvis med hjälp av resursargument, där man menar att det är ”uppenbart att kvinnor är en

underutnyttjad resurs” (DN 030127). Precis som i diskurs 2 blandas argumenten, och nyttoargumenten får ofta agera stöd till demokratiargumenten.

I det här perspektivet är feminism inget särintresse. Det är en grundläggande *demokratifråga*, och en övergripande ideologi vars utgångspunkt är att det kvinnliga könets systematiska underordning måste brytas. [...] Det vore djupt olyckligt om saker och ting inte kan ändras utan det tvång som en lagstiftning utgör. Den som sätter *företagets bästa* i första rummet inser givetvis att manlig solidaritet inte är den bästa principen. (DN, 031105, mina kursiveringar)

Demokratifrågorna glider över i frågor om lönsamhet för näringslivet och för hela samhället. Övergripande lönsamhetsfrågor, vilka kan ses som en form av utilitarism, är ett återkommande inslag i diskursen. ”Jag tror att det skulle vara positivt för marknaden med fler kvinnor på ledande positioner” (AB, 040211).

*Kompetensbegreppet* ifrågasätts även i denna diskurs, precis som hos kvoteringsförespråkarna. Man menar att det finns en maktaspekt i att männen i styrelserna inte har ett kritiskt förhållningssätt till kompetensbegreppet. ”De funderar inte över sin egen framgång, de har svårt att ta till sig att begreppet ’kompetens’ inte är entydigt och en gång för alla givet” (DN, 040116). Kritik mot kraven för urvalet till styrelsepositionerna går också att hitta. ”Gunilla Arhen känner till en mängd kompetenta kvinnor, lämpliga för styrelseuppdrag. Men kravet på vd-erfarenhet måste slopas. Annars blir urvalsgruppen snäv som en kjol.” (DN, 030224) Men eftersom kvotering inte förespråkas i denna diskurs finns parallellt med kritiken mot kompetensbegreppet även en viss tillit till det meritokratiska systemet. Många förespråkar exempelvis att kvinnor med samma meriter som män ska ha förtur vid anställningar (se ex DN, 021227), vilket förutsätter att meritokratiska urval kan grundas på objektiva mått. En del påpekar att meritokratiska principer inte efterlevs idag, men med ett fullständigt meritokratiskt tänkande kommer fler kvinnor att få plats i styrelserna (SvD, 021205). ”Jag är övertygad om att närhelst kompetens är den viktigaste rekryteringsfaktorn så klarar sig kvinnor utmärkt” (SvD, 040811). Det är således inte meritkonceptet i sig det är fel på, utan snarare att det inte används på rätt sätt.

Precis som i diskurs 1 förekommer *fokusförflyttningar* i denna diskurs, men det är inte samma problematiseringar som görs här. Exempelvis påpekas att förändringar måste ske redan inom skolan och barnomsorgen<sup>16</sup>, för att strukturen ska kunna förändras på lång sikt

---

<sup>16</sup> Marianne Laxén menar att diskussioner kring snedrekrytering och arbetsdelning, etc, ofta mynnar ut i att ansvaret läggs på någon annans axlar. Exempelvis blir skolan, eller förskolan, inte sällan utpekad som ansvarig för att flickor och pojkar ska vidga sina intresserammar och på så sätt förändra strukturen från grunden. Laxén

(SvD Näringsliv, 040114). Framförallt handlar fokusförflyttningen dock om att man istället för att tala om könsfördelningen i bolagsstyrelser väljer att tala om könsfördelningen på vd-posterna och i bolagsledningarna. Det egentliga problemet ligger inte hos styrelserna, utan snarare den grupp som styrelsemedlemmarna väljs från. ”Vad som behövs är fler kvinnor i operativa roller inom företagen, där de kan utvecklas och få den kompetens som krävs” (DN, 030227). Det är framförallt avgående vd:ar som blir nya styrelseledamöter, och eftersom en ytterst liten andel av vd-posterna innehas av kvinnor skulle en insats för jämnare könsfördelning på vd-posterna i förlängningen även rätta till balansen i styrelserna. Att den omvända effekten skulle vara möjlig, dvs. att en förändrad könsfördelning i styrelserna skulle öka andelen kvinnor på vd-posterna, är dock inte väntat.

Fler kvinnor i styrelser löser inte problemet med för få kvinnor på ledningsnivå. Det luckrar säkert upp en del styrelsekreter som kan vara stela på sina håll, men det måste till andra grepp om det ska bli fler kvinnor på ledande positioner [...]. (AB, 040318)

Ett annat argument som framförs är att själva makten egentligen inte ligger hos styrelserna, utan i ledningsgrupper och på vd-poster. Sammanfattningsvis kan denna argumentation tolkas som att *problemet omplaceras*, istället för exempelvis vidgas<sup>17</sup> eller avfärdas. Både problemet och ansvaret för lösningen flyttas från styrelserna, vars könsfördelning definieras som en konsekvens av ett annat problem.

I denna diskurs förekommer samtliga argument som ingår i de två föregående diskurserna, men i en blandad form. Motståndar- och förespråkarargument förekommer i samma resonemang, där exempelvis ett individualistiskt argument mot kvotering kan uttalas i samband med ett socialt rättviseargument för aktiva åtgärder. Exempelvis förekommer en ledare där könsrollerna beskrivs som en samhällsordning där vi måste ”avslöja de mekanismer som används för att förringa eller mobba bort kvinnor”, vilket kan ses som ett socialt rättviseperspektiv, samtidigt som lagstadgad kvotering ses som ett hot mot den individuella friheten (DN, 040116).

En skillnad från de andra diskurserna är även att nya lösningsförslag tillkommer. Här talas exempelvis om professionaliserad tillsättning av styrelsemedlemmar genom bättre nomineringsprocesser (SvD, 030208) samt en ”proaktiv självreglering” i bolagen (DI,

---

menar att det naturligtvis behövs förändring även i skolan och förskolan, men att det är för lätt att lägga hela ansvaret för framtida generationer på dessa institutioner. Insatser måste även göras här och nu, precis där vi själva befinner oss, menar Laxén. (041124)

<sup>17</sup> Ett alternativt förhållningssätt skulle kunna vara att vidga problemdefinitionen till att omfatta både styrelser och vd-poster.

030127). Utöver detta föreslås även mentorer och mentorsprogram för kvinnor (DN, 040115) och att kvinnor med samma kompetens som män ska få företräde vid tillsättning av tjänster (DN, 021227). Att professionalisera nomineringsprocesser har en positiv klang som inte innehåller någon konflikt. Detta kan även sägas vara fallet med självregleringen och mentorsprogrammen. Att ge kvinnor företräde vid anställning kan dock ses som innehållande ett konfliktperspektiv, men det mattas av genom kravet på jämförbara meriter.

En stor skillnad från tidigare diskurser är ändå att en könskonflikt framträder i diskursen. Här förekommer beskrivningar av ”den dolda kvotering av män” som förekommer i styrelserna idag (DN, 021227), och man menar att ”män väljer män” vid tillsättningar (DN, 030304a). Det är alltså inte tabubelagt i denna diskurs att tala om män som kollektiv och mäns makt att välja. Det händer dessutom att män än tydligare skuldbeläggs för kvinnors avstannade karriärer, genom att hävda att det är ”männen som bromsar kvinnorna” (DN, 031104) och att ett skevt uppdelat hemarbete och ansvar för barn är en del av denna bromskloss (ibid.). Även förutsättningarna för kvinnor att slå sig fram till styrelsepositioner diskuteras flitigt. Exempelvis talar man om ”manliga villkor och normer” i näringslivet (DN, 031109), och att mäns informella nätverk utesluter kvinnor från rekryteringen till styrelseposter (DN, 040115). Att en könskonflikt ingår i ovanstående resonemang kan tolkas som att dessa är sociala rättviseargument, då både makt och en maktförskjutning är i fokus.

Det kan uppfattas som paradoxalt att det är accepterat att uttryckligen hänvisa till en könskonflikt i denna diskurs, med tanke på hur ovanliga sådana uttalanden är i diskursen som faktiskt förespråkar kvotering. Det kan å andra sidan tolkas som legitimt att åberopa en könskonflikt så länge en sådan framställning inte kombineras med en önskan att införa lagstadgad kvotering. Medlen för att bryta konflikten måste vara *frivilliga* (konfliktlösa), vilket tydliggörs genom de tidigare presenterade konfliktfria lösningsförslagen. Konflikten finns därför i problemställningarna, men inte alls lika uttalat i lösningarna. På så sätt närmar man sig ett slags *konsensustänkande* som basis för att kunna realisera åtgärderna.

#### **5.4 Debattens huvudargument: kompetensen**

De allra vanligaste argumenten i det samlade materialet handlar om *kompetens*. Diskurs 1 och 2 (motståndare till, respektive förespråkare av, lagstadgad kvotering och aktiva åtgärder), tenderar att låsa debatten i en diskursiv kamp om begreppet kompetens, och i diskurs 3 förekommer dessutom samtliga argument om kompetensbegreppet från de två polariserade diskurserna. Som en fortsättning på den modifierade versionen av Mari Teigens tabell (tabell 1), kan debatten om kompetens spaltas upp på följande sätt:

Tabell 2: Debatten om kompetensbegreppet

	Individuell rättvisa	Utilitarism	Social rättvisa
För kvotering		Det är bra för företagen/hela samhället att ta tillvara hela kompetens-reserven, inte bara halva. (diskurs 2, 3)	Det är inte demokratiskt att kvinnor med kompetens diskrimineras. (diskurs 2, 3)
		Det är bra för företagen/hela samhället att ta tillvara kvinnors särskilda kompetens. (diskurs 2, 3)	Det är inte demokratiskt att kvinnors kompetens inte räknas som kompetens. (diskurs 2, 3)
Mot kvotering	Varje individ kan skaffa sig rätt kompetens och konkurrera på lika villkor. (diskurs 1, 3)		Kompetenta kvinnor i styrelser kommer att stigmatiseras som inkvoterade och därmed inkompetenta. (diskurs 1, 3)

## 6. Konklusioner

Till skillnad från tidigare beskrivningar av de vanligast förekommande argumenten i debatter om kvotering (se teoriavsnittet), framträder inte någon genomgripande diskussion om diskriminering i denna debatt. Varken argument om diskriminering av kvinnor eller ”omvänd diskriminering” av män är frekventa, utan nämns endast i ett mindre antal artiklar. Begreppet merit är inte heller närvarande. Istället är det ”kompetensen” som är i fokus. Är kompetens, merit och kvalifikation samma sak? Begreppen tolkas här synonymt, men det framgår sällan i debatten vad skribenterna har avsett. Begreppet kompetens används i diskurs 1 (motståndardiskursen) helt oproblematiserat och okritiskt, och implicerar ett statiskt och överenskommet värde och innehåll som kan bedömas objektivt. Argumentationen *mot kvotering* domineras därför av uppfattningen att det finns en motsättning mellan kvotering och kompetens, där kön inte ska gå före kompetens. I enlighet med Bacchis diskursanalys kan en bakomliggande problembild framträda ur argumentationen kring kvotering-kompetens. Den låga andelen kvinnor i styrelser ses helt enkelt inte som ett problem. Problem *uppstår* istället

när ett fungerande system ska "rättas till" med hjälp av statlig intervention i form av lagstadgad kvotering. Man menar att det riskerar att bli ett kompetensfall i styrelserna, eller att kompetenta män kommer att diskrimineras när mindre kompetenta kvinnor kvoteras in i deras ställe. Den förekommande versionen av meritokratisk diskussion fokuserar alltså helt på den förgivettagna motsättningen mellan kompetens och kvotering. Förutom statlig intervention i ägandet problematiseras även kvinnorna, både som individer och kollektiv. Kvinnor beskrivs som ointresserade av styrelseuppdrag, och det finns heller inte tillräckligt många kompetenta kvinnor. Det finns dessutom risk för stigmatisering av kvinnor vid lagstadgad kvotering, och det är därför i kvinnors intresse att den inte införs.

Argumenten *för kvotering* (diskurs 2) är framförallt nyttoargument, tex att kvinnors kompetens är en outnyttjad resurs i samhället, eller en kombination av utilitarism och sociala rättviseargument. Det är vanligt att ge tyngd åt sociala rättviseargument med hjälp av nyttoargument. Diskussioner om demokrati har fått stå tillbaka till förmån för argumenten om *kompetens* och *resurser*. Många av förespråkarna av kvotering ifrågasätter kompetensbegreppet på olika sätt. En del menar exempelvis att uppfattningen om vad kompetens innebär är för snäv och i stort sett uteslutande handlar om vd-erfarenhet, eller till och med om manligt kön. Andra menar att kvinnors särskilda kompetens (vare sig det handlar om kvinnors egenskaper eller erfarenheter) måste uppvärderas genom en breddning av kompetensbegreppet för att begreppet alls ska vara aktuellt. De utilitaristiska argumenten dominerar diskursen som förespråkar kvotering till bolagsstyrelser. Kvoteringen blir ur denna synvinkel ett generellt positivt tillskott till näringslivet eller till samhället i stort, men att insatsen skulle vara bättre för kvinnor än för män är inte aktuellt att tala om. Kvotering kan uppfattas som ett uttryck för en könskonflikt<sup>18</sup>, men argumentationen strövar efter konsensus. Detta är tolkningen av mediedebatten, och kan förklara den stora närvaron av utilitaristiska argument när kvoteringen förespråkas. Kvotering kan alltså inte hävdas vara till enbart för kvinnor, utan måste försvaras med hjälp av allomfattande argument. Kvotering får vara ett positivt bidrag till samhället, till näringslivet eller för "alla", men det får inte vara bra enbart för kvinnor. Det kan uppfattas som paradoxalt att det inte är accepterat att tala om en könskonflikt i diskursen som förespråkar kvotering, då kvotering i sig kan tyckas innehålla ett konfliktperspektiv. Möjligen kan detta tolkas som att utgångspunkterna för argumentationen inte är sammanhängande, eller att den diskursiva ramen omöjliggör vissa utsagor. Den konflikt som uttalas handlar om samhällelig rättvisa eller demokrati i mer "könsneutrala"

---

<sup>18</sup> Borchorst och Christensen (2003:101) menar att det inte är kvotering i sig som provocerar, utan endast kvotering kopplat till kön.

benämningar, men alltså sällan makt kopplat till kön. Kvotering presenteras således snarare i konsensustermer än i konflikttermer.

Den största diskursen (diskurs 3) är en blandning av de två tidigare diskurserna. Det förekommer därför att individualistiska argument mot lagstadgad kvotering blandas med sociala rättviseargument för aktiva åtgärder. Alla argument som förekommer i de två polariserade diskurserna förekommer i denna diskurs. Kompetensdiskussionen är i fokus även här, i form av utilitaristiska argument för resursnyttjande och individualistiska argument om allas möjlighet att tillskansa sig rätt kompetens. Intressant att notera är dock att en könskonflikt framträder i denna diskurs i form av en koppling mellan makt och kön, en konflikt som i knappt förekommer i diskurs 2 trots att den förespråkar kvotering. Det blir legitimt att tala om kön och makt, dvs. att män som kollektiv har makt över urval och kompetensdefinitioner, men endast *under förutsättning att lösningarna på problemet är konfliktfria*. Lagstadgad kvotering är alltså inte accepterat, men samhällsordningen måste ändå förändras. På detta sätt blir könskonflikten en del av problemet, men inte av lösningen.

I slutet av januari 2005 tog nye jämställdhetsministern, Jens Orback, tillbaka hotet om lagstiftning. Det är för tidigt att tala om lagstiftning, menar han i en intervju med Svenska Dagbladet (050126). Men i början av maj 2005 hade Orback ändrat uppfattning, och det ska nu tillsättas en utredning som ska ge ett förslag på ”hur man kan lagstifta för att få in fler kvinnor i de börsnoterade företagens styrelser” (Aftonbladet, 050509).

## 7. Referenslista

### Litteratur och artiklar

- Bacchi, Carol Lee (1996) *The Politics of Affirmative Action. 'Women', Equality & Category Politics*, London: SAGE
- Bacchi, Carol Lee (1999) *Women, policy and politics. The construction of policy problems*. London: SAGE
- Bacchi, Carol Lee (2004) "Policy and discourse: challenging the construction of affirmative action as preferential treatment" in *Journal of European Public Policy*, 11:1 February .
- Bondestam, Fredrik (2003) "Positiv särbehandling och akademien. Tjugofem år av ideologi, retorik och praktik", Working Paper Series 2003/1, Uppsala Universitet: Sociologiska Institutionen, nerladdad 050419 från <http://www.soc.uu.se/publications/fulltext/wp2003-01.pdf>
- Borchorst, Anette & Ann-Dorte Christensen (2003) "Kønskvotering i SF og i forskerstillinger - diskursiv praksis og forandring" i Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (red.) *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, Frederiksberg: Samfundslitteratur
- Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (2003) "Dansk ligestillingspolitik – diskurs og praksis. Konklusioner", i Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (red.) *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, Frederiksberg: Samfundslitteratur
- Börjesson, Mats (2003) *Diskurser och konstruktioner. En sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur
- Dahlerup, Drude (2003) "Ligestilling i dødvande - den ulidelige modstilling af lighed og forskel" i Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (red.) *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, Frederiksberg: Samfundslitteratur
- Eduards, Maud (2002) *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö: Liber
- Foucault, Michel (1993) *Diskursens ordning*, Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Bokförlag Symposion
- Glaser, Daryl (1995) "Normative Theory" in Marsh, David & Stoker, Gerry (eds) *Theory and Methods in Political Science*, Hampshire/New York: Palgrave
- Jämställdhetslagen i dess lydelse 1 januari 2001 (1991:433) Stockholm: Jämställdhetsombudsmannen
- Jämställdhetsombudsmannen (JämO) (2004) "Glashuset – 22 arbetsgivares erfarenheter av

- jämställd rekrytering”, december 2004, Stockholm: Jämställdhetsombudsmannen.
- Leijonborg, Lars (2001) ”Liberal feminism – befriande positiv” i Leijonborg, Lars (red.) *Liberal feminism*, Stockholm: Ekerlids Förlag
- Lerwall, Lotta (2000) ”Undantagens undantag. Går positiv särbehandling att förena med skyddet mot könsdiskriminering?” i *Feministiskt Perspektiv*, nr 1/2000, Tema Mänskliga Rättigheter
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2004) “Sær behandling? Betragtninger om positiv diskrimination” i *Kritik*, nr 167
- Lundström, Mats (1999) ”Vad innebär jämställdhet?” i *Tidskrift för politisk filosofi*, nr 2 1999
- Magnusson, Eva (2002) “Gender Equality in Many Different Versions: Patterns in political gender equality rhetoric in the Swedish 1990s”, NIKK Occasional paper, no 4, reprint.
- Numhauser-Henning, Ann (2000) “Om likabehandling, positiv särbehandling och betydelsen av kön” i Numhauser-Henning, Ann (red.) *Perspektiv på likabehandling och diskriminering. En antologi*. Lund: Juristförlaget i Lund
- Phillips, Anne (1995) *The Politics of Presence*, New York: Oxford University Press
- Pincus, Ingrid (2002) *The Politics of Gender Equality Policy*, Örebro Universitet: Örebro Studies in Political Science 5
- Skjeie, Hege & Mari Teigen (2003) *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2004) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2004*, Stockholm: Statistiska centralbyrån, Enheten för demografisk analys och jämställdhet
- Teigen, Mari (2000) ”The affirmative action controversy” in *NORA* no.2, volume 8
- Teigen, Mari (2002) ”Kvotering til styreverv – mellom offentlig regulering og privat handlefrihet”, i *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, vol 43, nr 1, s 73-104
- Teigen, Mari (2004) “Kjønnsfrihet” i *Nytt Norsk Tidsskrift*, nr 1
- Åse, Cecilia (2000) *Makten att se. Om kropp och kvinnlighet i lagens namn*, Malmö: Liber

### Otryckta källor

- Härdell, Sanna (1999) *Aktiebok och offentlighet - en komparativ studie*, Göteborgs Universitet, Juridiska Institutionen. Magisteruppsats. Nerladdad 041206, från [www.handels.gu.se/epc/archive/00003103/01/199992.pdf](http://www.handels.gu.se/epc/archive/00003103/01/199992.pdf)

## Offentligt tryck

Odeltingsbeslutning nr. 18, 2003-2004, nerladdad 2004-11-22 från

[www.stortinget.no/beso/2003/pdf/beso-200304-018.pdf](http://www.stortinget.no/beso/2003/pdf/beso-200304-018.pdf)

Ot.prp. nr. 97 –2002-2003 - oversikt over forslagene, nerladdad 2004-11-22 från

<http://www.odin.dep.no/bfd/norsk/aktuelt/presse/004051-990343/dok-bn.html>

SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*. (Wahl, Regnö, Höök, Holgersson, Linghag,

Svanström, Karlsson-Stider) Stockholm: Fritzes förlag

## Elektroniska källor

Barne- og familiedepartementet ([www.odin.dep.no/bfd](http://www.odin.dep.no/bfd)), nerladdad 2004-11-22

”Kjønnsbalanse i styrer”, nerladdad 2004-11-18 från

<http://www.odin.dep.no/bfd/norsk/tema/likestillingnytt/makt/kjønnsbalanse/bn.html>

Likestillingssenteret, [www.likestilling.no](http://www.likestilling.no), nerladdad 2004-11-22

”Likestillingsbarometeret 2004”, nerladdad 2004-11-22 från

<http://www.likestilling.no/artikkel.html?id=276>

## Muntliga källor

af Sandeberg, Catarina ”Aktiebolagen och kvinnorna - jämställdhet på hög nivå”, föredraget ingick i föreläsningsprogrammet *Kvotering eller kompetens - kan kvinnor leda bolag?*

2004-11-24, anordnat av Juridicum, Stockholms Universitet

Laxén, Marianne ”En kommentar från regeringskansliet”, föredraget ingick i

föreläsningsprogrammet *Kvotering eller kompetens - kan kvinnor leda bolag?* 2004-11-

24, anordnat av Juridicum, Stockholms Universitet

## Tidningsartiklar, notiser och ledare

(Publiceringsdatum gäller, annars anges uppdateringsdatum)

*Aftonbladet*

040211 ”Männen vill inte släppa makten”

040318 ”Hot om lag ger allt fler kvinnor i styrelser”

050509 ”Orback kräver fler kvinnor i styrelserna”

*Dagens Industri* ([www.di.se](http://www.di.se))

021125 ”Winberg hotar med lagstiftning”

030127 ”Förbjud VD att bli styrelseordförande”

030227 ”Regeringen slåss för överklasskvinnor”

030723 ”Volvos VD sågar Winbergs utspel”  
031015 ”Årets tyngsta chefspost prisad av Ruter Dam”  
040422 ”Fräschare feminister sökes”  
040514 ”Dahlbäcks dagbok för het att publicera”  
040616 ”Scaniachefen vill släppa invandringen fri”  
041027 ”Jakten går vidare på styrelsekvinnor”

*Dagens Nyheter* (www.dn.se)

021126 (uppdaterad) ”Mångfald enligt Sören Gyll”  
021227 (uppdaterad) ”Den blinda fläcken”  
030127 (uppdaterad) ”Förbud vd att bli ordförande”  
030206 ”Tvång ange könsfördelning”  
030208 ”Aktiespararna vill slippa fler bolagsskandaler”  
030224 ”Kvinnorna har ännu lång väg in i styrelserummen”  
030227 ”Kvinnor behövs i operativa roller”  
030304a (uppdaterad) ”Det gungar tungt under gubbarna”  
030304b (uppdaterad) ”Många direktörer vågar inte öppet säga nej till kvotering”  
030519 ”Professor vill ha kvotering”  
031104 (uppdaterad) ”Kvinnors karriär bromsas av barn och hemarbete”  
031105 (uppdaterad) ”Fler kvinnor = bättre styrelser”  
031109 (uppdaterad) ”Kvinnliga chefsämnen försvinner”  
040115 ”Männens nätverk hindrar kvinnorna”  
040116 (uppdaterad) ”Kompetensen är en man”  
040130 (uppdaterad) ”Värre än kvotering”

*Svenska Dagbladet* (www.svd.se)

Näringsliv 021125 ”Winberg förbereder kvoteringslag”  
Näringsliv, 021126 ”Bennet tror lagstiftning kan behövas”  
Brännpunkt, 021127 ”Näringslivet fixar inte kvinnorna”  
021130 ”Varför upprörs ingen av all gubbkvotering?”  
021205 ”Könskvotering är politisk kosmetika”  
030208 ”Aktiespararna avvisar kvotering till styrelser”  
Näringsliv 030211 ”Kvoteringshot jackpot för Winberg”  
Näringsliv 030508 ”Hur ska jämställdheten förbättras i näringslivet?”  
Näringsliv 030611 ”Mansdominansen bruten”  
031104 ”Ska politisk utpressning löna sig?”

031105 ”Svenskt Näringsliv skeptisk till lagstadgad kvotering”  
Brännpunkt 031205 ”Kvinnor är mindre giriga”  
Näringsliv 040114 ”En ’quick fix’ ger ingen bestående jämställdhet”  
040116 ”Kvotering är fel väg”  
Näringsliv 040223 Fondjätte vässar ägarprofilen”  
Näringsliv 040318 ”Winbergs plan var aldrig realistisk”  
Näringsliv 040506 ”Här är börsbolagen som klarar Sahlins krav”  
040811 ”Mångfald utan tvång”  
Näringsliv 040909 ”Vem ska forska vidare när SNS rundar av?”  
Näringsliv 041013 ”Näringslivet viker inte om kvotering”  
Näringsliv 050126 ”Kvotering till styrelser utreds”

## **Quotas – a Key to Equality?**

### ***An International Comparison of the Use of Electoral Quotas to obtain Equal Political Citizenship for Women.***

A research program supported by the Swedish Research Council (Vetenskapsrådet).

This project is the first worldwide comparative analysis of the discursive controversies around quotas and of the actual implementation of various quota systems. Under this program we will study 1) the debates in various countries around the world, 2) the decision-making processes that led to the introduction of quotas, 3) the implementation of various types of legal quota systems or party quotas systems in different political systems and 4) the consequences of quotas, the intended as well as the unintended. Under what conditions do quota systems contribute to the stated goal, equal political citizenship for women and men? When do quotas contribute to women's empowerment?

Quotas represent a change in public equality policy, from “equal opportunities” to “equality of results”. But quotas also touches upon fundamental questions in democratic theory (e.g. social representation versus representation of ideas) and in feminist theory (e.g. the construction of women as a political category).

This program will also look at the influence of international organizations. Conceptual, we focus on the processes of "translation", e.g. how the women's movements in individual countries transform and make use of the new international discourse on quotas in their own national political process.

Research on quotas so far has tended to concentrate on the often vehement debates and on the actual decisions-making process. This program will widen the perspective, and also study the troublesome implementation of quotas and the effects of various forms of quota provisions. From single country studies we know, that the introduction of for instance a requirement of a minimum of 30% of women (or "each gender") on the electoral lists does not automatically lead to women getting 30% of the seats. Thus by comparing the use of various forms of quotas provisions in different electoral systems as well as possible sanctions for non-compliance, this project will illuminate when quota systems lead to a substantial increase in women's representation and when such decisions remain symbolic.

The project co-operates with International IDEA. The web site, [www.quotaproject.org](http://www.quotaproject.org) is a result of the cooperation between IDEA and this program.

#### **The Quota Research Team at the Department of Political Science.**

Address: Stockholm University, S-10691 Stockholm, Sweden. Fax +46 8152529.

Home page: [www.statsvet.su.se/quotas](http://www.statsvet.su.se/quotas)

Drude Dahlerup, professor, leader of the program. [drude.dahlerup@statsvet.su.se](mailto:drude.dahlerup@statsvet.su.se)

Lenita Freidenvall, Ph.D. candidate, [lenita.freidenvall@statsvet.su.se](mailto:lenita.freidenvall@statsvet.su.se) (The Nordic countries)

Christina Alnevall, Ph.D. candidate, [christina.alnevall@statsvet.su.se](mailto:christina.alnevall@statsvet.su.se) (Latin America)

Emma Frankl, M.A., [emma.frankl@telia.com](mailto:emma.frankl@telia.com) (Bangladesh)

Åsa Ekberg Fredell, M.A., [asa\\_fredell@yahoo.com](mailto:asa_fredell@yahoo.com)

Helle Schwartz, M.A., (Rwanda)

#### **International research network**

For the purpose of cross-national comparison, this program has formed a network of international scholars who have conducted single country studies about the introduction of quotas. Together with International IDEA, the program also works to encourage new research on quotas around the world, especially in 3.world countries with newly introduced quota systems.

## **Publikationer från Quota-projektet:**

### **Conference papers**

Ainevall, Christina, "Cuotas de Género – ¿la Clave de Equidad en América Latina?" (Gender Quotas – the Key to Equality in Latin America?). Paper presented at the 5th conference on Nordic Research on Gender in Latin America, University of Iceland, Reykjavik, Iceland, June 16-18, 2004.

Freidenvall, Lenita, "Den diskursiva kampen om kvinnorepresentation – En analys av de svenska politiska kvinnoförbundens syn på kvinnors politiska representation 1970-2000," Paper presenterat vid NIKK:s Nordiska konferens om kvinnorörelser, Reykjavik, Island, Juni 2004.

Freidenvall, Lenita, "Women's representation and gender quotas in Sweden," Paper presented at the Centre for American Women and Politics, Rutgers University, New Brunswick, USA, September 2004.

Freidenvall, Lenita, "Kvinnors väg in i politiken". Paper presenterat vid konferensen om Kvinnor i politiken, Jämställdhetspolitiska utredningen, Regeringskansliet, Stockholm, Mars 2005.

Freidenvall, Lenita, "State feminism with feminists? The SSKF's struggle for institutional and discursive change 1970-2002." Paper presented at the ECPR Joint Sessions of Workshops, Granada, Spain, April 2005.

### **Publications**

Dahlerup, Drude (2002) "*Quotas – A Jump to Equality? The Need for international Comparison of the Use of Electoral Quotas to obtain Equal Political Citizenship for Women*", in *The Implementation of Quotas: Asian Experiences*, Quota Workshops Report series, no 1, Stockholm: International IDEA.

Dahlerup, Drude (2003) "Comparative Studies of Electoral Gender Quotas", in *The Implementation of Quotas: Latin American Experiences*, Quota Workshops Report Series, no 2, Stockholm: International IDEA.

Dahlerup, Drude (2004) "Quotas are Changing the History of Women", in Julie Ballington (ed.) *The Implementation of Quotas: African Experiences*, Quota Workshop Report Series, no 3, Stockholm: International IDEA, pp. 16-20.

Dahlerup, Drude and Anja Taarup Nordlund (2004) "Gender Quotas: A Key to Equality? A Case Study of Iraq and Afghanistan", *European Political Science*, vol. 3, no 3: pp.91-98.

Dahlerup, Drude and Lenita Freidenvall (2005) "Quotas as a 'Fast Track' to Equal Representation for Women – Why Scandinavia is No Longer the Model", *International Feminist Journal of Politics*, vol. 7, no 1: pp.26-48.

Dahlerup, Drude (ed.) (forthcoming) *Women, Quotas and Politics*, London: Routledge.

Freidenvall, Lenita (2005) *Riksdagen ur ett genusperspektiv: en forskningsöversikt*. Stockholm: Sveriges Riksdag.

## **Working Paper Series**

2003:1

Nordlund, Taarup, Anja: International Implementation of Electoral Gender Quotas in the Balkans – A Fact Finding Report.

2003:2

Freidenvall, Lenita: Women's Political Representation and Gender Quotas – the Swedish Case.

2004:1

Squires, Judith: Gender Quotas in Britain: A Fast Track to Equality?

2004:2

Nordlund, Taarup, Anja: Demands for Electoral Gender Quotas in Afghanistan and Iraq.

2004:3

Frankl, Emma: Quota as Empowerment – The Use of Reserved Seats in Union Parishad as an Instrument for Women's Political Empowerment in Bangladesh.

2005:1

Lundgren, Helena: "Before the Bums are on the Seats" – Women's Representation in Scottish Devolution Politics.

2005:2

Ekberg Fredell, Åsa: Lagstadgad könskvotering i bolagsstyrelser? – en analys av den svenska mediadebatten.



Department of Political Science  
STOCKHOLM UNIVERSITY, SE-106 91 Stockholm, Sweden  
Phone +46 8 16 20 00, Fax +46 8 15 25 29, [www.statsvet.su.se](http://www.statsvet.su.se)