



TIMBRO

10 frågor om kvotering
(som borde ha ställts mycket tidigare)

Tekn. Dr. Nima Sanandaji
TIMBRO • 8 december 2016

NIMA SANANDAJI är tekn. dr och vd för tankesmedjan ECEPR. Tidigare i år lanserade han boken ”The Nordic Gender Equality Paradox”, som argumenterar för att nordiska länder är världsmästare på jämställdhet i teorin, men inte i praktiken. Boken har fått omfattande internationell spridning, och lyfts fram i bland annat Danmark, Norge, USA, Kanada, Israel och Indien (se nordicparadox.se).

© Författarna och Timbro 2016

ISBN 978-91-7703-052-2

www.timbro.se

info@timbro.se

Innehåll

INLEDNING • 4

FRÅGA 1: KVOTERING HAR FUNNITS I NORGE I TIO ÅR, MEN HAR INTE LETT TILL EN MERA JÄMSTÄLLD ARBETSMARKNAD. VARFÖR SKULLE SAMMA POLITIK FUNGERA I SVERIGE? • 6

FRÅGA 2: REGERINGEN VILL BEGRÄNSA MÖJLIGHETERNA TILL FÖRETAGANDE INOM VÅRD, SKOLA OCH OMSORG – SEKTORER DÄR STOR ANDEL AV CHEFERNA ÄR KVINNOR. ÄR DET RIMLIGT ATT KOMBINERA DENNA POLITIK MED KRAV PÅ KVOTERING AV KVINNOR TILL FÖRETAGENS LEDNINGAR? • 9

Branscher i privat sektor med högst andel kvinnor bland chefer • 10

Branscher i privat sektor med lägst andel kvinnor bland chefer • 10

FRÅGA 3: VARFÖR VILL SOCIALDEMOKRATERNA ATT SVENSKA FÖRETAG SKA KVOTERA, MEN INTE DEN EGNA PARTISTYRELSEN? VARFÖR SKA KVOTERING INTE GÄLLA FÖR ARBETSTAGARNAS REPRESENTANTER I BOLAGENS STYRELSER? • 11

FRÅGA 4: NÄR KOMMER KRAVET ATT KVOTERA EFTER ETNICITET, KLASSTILLHÖRIGHET, RELIGION OCH SEXUELL LÄGGNING? • 14

FRÅGA 5: OM KVOTERING ÄR EN RÄTTVISEFRÅGA, VARFÖR EXKLUDERAS KOMMUNALA BOLAG? • 16

FRÅGA 6: HUR SKA DET GÅ FÖR BYGGNADSBANSCHEN, DÄR NIO AV TIO ANSTÄLLDA ÄR MÄN? • 17

FRÅGA 7: HUR SKA KVOTERING FUNGERA I NORRLAND, DÄR KVINNOR I STOR UTSTRÄCKNING ARBETAR INOM OFFENTLIGA MONOPOL MEDAN MÄN ARBETAR INOM INDUSTRIEN? • 18

FRÅGA 8: OM FYRA KVINNOR STARTAR ETT FÖRETAG, SKA STATEN DÅ BESTÄMMA ATT TVÅ AV DEM SKA KVOTERAS BORT TILL FÖRMÅN FÖR TVÅ MÄN? • 19

FRÅGA 9: SKA KVINNOR KVOTERAS BORT FRÅN HÖGRE UTBILDNING FÖR ATT EN JÄMN KÖNSBALANS SKA UPPNÅS? • 21

FRÅGA 10: VEM AVGÖR KÖNSIDENTITET OCH VILKEN DEFINITION AV KÖNSIDENTITET GÄLLER? • 24

REFERENSER • 25

Inledning

I början av september 2016 meddelade Sveriges regering ambitionen att införa könsbaserad kvotering till bolagsstyrelser. Ett lagförslag lades fram som omfattar de omkring 280 börsbolag vars aktier handlas på reglerade marknader, samt ett femtiotal helägda, statliga bolag. Lagstiftningen kräver att bolagens styrelser ska inkludera minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Regeringen har förklarat att bolag som inte lever upp till dessa kriterier kommer att ges höga böter: ”Ett bolag som inte har en jämn könsfördelning ska få betala en sanktionsavgift. Den föreslås variera mellan 250 000 kronor och fem miljoner kronor per år, beroende på bolagets storlek.” Reformen marknadsförs med att regeringen vill ”Maxa Sveriges konkurrenskraft genom jämn könsfördelning i bolagsstyrelser”.¹

Lagförslaget medför en stor förändring i arbetsmarknaden. Under lång tid har en ordning funnits på arbetsmarknaden där rekryteringar och tillsättningar har skett på basis av frivilliga avtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter. Könsbaserad kvotering till bolagens styrelser innebär att staten reglerar tillsättningar i näringslivet med utgångspunkt i identitetsbaserade krav. Om lagen om kvotering införs kan den följas av krav på kvotering också i andra delar av näringslivet och med utgångspunkt i andra attribut, som etnicitet, ålder, religiös tillhörighet eller socioekonomisk bakgrund.

Lagförslagets betydelse kan också ses i ljuset av att Sverige styrs av en regering som på sin hemsida identifierar sig som världens första feministiska regering: ”Sverige har världens första feministiska regering. Det innebär att jämställdhet är avgörande för regeringens prioriteringar – i beslut och tilldelning av resurser. En feministisk regering ser till att jämställdhetsperspektivet finns med i politikens utformning på bred front, både i det nationella och internationella arbetet.”²

Frågan om kvotering har diskuterats under lång tid. År 2014, strax efter att den sittande regeringen bildades, förklarade de båda regeringspartierna Socialdemokraterna och Miljöpartiet att lagstadgad kvotering sannolikt skulle införas år 2016: ”Det är viktigt att ta tillvara den kompetensen som finns hos alla kvinnor, också att den tas tillvara i bolagsstyrelserna”, sade Socialdemokraternas ekonomiskpolitiska talesperson Magdalena Andersson i slutet av september 2014, några dagar innan hon tillträdde rollen som finansminister.³

Trots att kvotering medför en stor förändring för näringslivet och är av stor betydelse för regeringens politiska profil, har en saklig och djupgående diskussion av frågan saknats. Ändå finns det många aspekter av kvotering som förtjänar att diskuteras. Vid en första anblick kan

1. Regeringskansliet (2016).

2. Regeringens hemsida.

3. Sveriges Radio P3 (2014b).

lagstiftning om kvotering synas vara progressiv politik, som med hjälp av statlig ingenjörskonst kan krossa glastaken. En vidare analys visar att frågan är långt mer komplex. Det finns många frågetecken kring politikens utformning, gränsdragningar, och huruvida det är rimligt att öppna för identitetspolitiska krav på arbetsmarknaden. Framför allt kan det diskuteras om lagstiftad kvotering verkligen är rätt väg att främja kvinnors karriärmöjligheter.

I denna skrift ställs tio kritiska frågor om kvotering som regeringen redan borde ha besvarat. Målsättningen med skriften är dock inte enbart att samla argumenten mot kvotering, utan också att uppmuntra till en vidare diskussion kring en fråga som sällan diskuteras på djupet. Regeringen, regeringspartierna, fria debattörer och externa organisationer som är anhängare av kvotering uppmuntras att sakligt svara på rapportens frågor. Vår förhoppning är att inleda ett konstruktivt samtal som inte stannar vid symbolpolitik.

Fråga 1: Kvotering har funnits i Norge i tio år, men har inte lett till en mera jämställd arbetsmarknad. Varför skulle samma politik fungera i Sverige?

Regeringens föreslagna kvotering av kvinnor bygger i stor utsträckning på den norska modellen för kvotering. I promemorian ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser” (Ds 2016:32) förklaras: ”Vid tidpunkten för utarbetandet av 2006 års förslag var frågan om lagstadgad könskvotering i bolagsstyrelser i de flesta länder ännu i sin linda. Det enda land med sådan lagstiftning som nämns i utredningen är Norge.”⁴ I Norge infördes mycket riktigt en lag år 2003 som krävde att 40 procent av styrelseledamöterna i börsnoterade företag skulle vara kvinnor. Lagen trädde i kraft 2006 och åtföljdes av ett strikt regelverk enligt vilket de företag som inte följde lagen riskerade att likvideras. Efter tio år är det relevant att dra lärdom från erfarenheten i Norge, då det föreslagna regelverket i Sverige är snarlikt det norska (med skillnaden att hotet om likvidation inte finns i Sverige, utan istället hot om omfattande böter).

Det är till en början uppenbart att en betydande del av de norska företagen upplevde kvoteringslagen som högst problematiskt. Av de omkring 500 företag som initialt inkluderades i lagen ändrade ett hundratal sin ägarstruktur för att undkomma lagen. Att förändra ägarstrukturen är en i många fall komplicerad process och åtgärden visar att kvoteringen uppfattades som problematisk.⁵ Enligt Credit Suisse Research Institute finns ytterligare tecken på att kvoteringen inte mottogs väl. När kvoteringslagen offentliggjorts föll aktiepriserna med i snitt 3,5 procent i de drabbade företagen. Det var uppenbarligen svårt att finna styrelsemedlemmar av rätt kön, vilket förklarar varför de inkvoterade kvinnorna i genomsnitt var åtta år yngre än sina manliga kollegor, vilket indikerar mindre erfarenhet.⁶

Ett argument som används för att försvara kvotering är att även företagen vinner på den mångfald som skapas. Promemorian ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser” framför: ”Ett jämställt beslutsfattande ger företagen en mångfald som kan öka deras konkurrenskraft.”⁷ Erfarenheterna i Norge pekar dock inte i denna riktning. Kenneth Ahern och Amy Dittmar har undersökt hur företagen i Norge påverkades av kvotering, dels genom att följa aktiekurser, dels genom att studera Tobins Q-index. Indexet, som givits namn efter mottagaren av ekonomipriset till Alfred Nobels minne, James Tobin, används för att undersöka hur väl företagets verksamhet bedrivs. Ahern och Ditt-

4. Ds 2016:32.

5. Fortune (2014).

6. Credit Suisse Research institute (2014).

7. Ds 2016:32.

mar finner att företagens värde efter kvoteringslagen, enligt Tobins Q-index, föll med drygt 12 procent för varje 10 procent ökning i antalet kvinnor bland styrelsemedlemmarna. Författarna skriver: "The quota led to younger and less experienced boards, increases in leverage and acquisitions, and deterioration in operating performance."⁸ Företaget tycks alltså ha kommit att skötas sämre, vilket relaterar till att mindre erfarna styrelseledamöter valdes in för att uppfylla kvoteringslagen.

Det kan noteras att innan kvoteringslagen infördes så tycks ökningen av antalet kvinnor i norska bolagsstyrelser ha skett utan att erfarenheten i styrelserna minskade.⁹ Ahern och Dittmar finner i sin studie att andelen kvinnor i styrelser inte kopplas signifikant till Tobins Q-indexet när man viktat individuella karaktärsdrag hos styrelsemedlemmar – exempelvis ålder och tidigare vd-erfarenhet.¹⁰ Det indikerar att det inte är styrelsemedlemmarnas kön, utan deras erfarenhet, som spelar roll. Resultaten pekar på att kvotering, till skillnad mot den tidigare process då andelen kvinnor i styrelser gradvis ökat genom individuella karriärframsteg, ledde till sämre ledda styrelser. Det framförs ibland att ökad andel kvinnor i styrelser per automatik leder till att styrelserna fungerar bättre. Som Nina Smith, Valdemar Smith och Mette Verner förklarar baserat på analys över danska företag tycks det relevanta vara styrelsemedlemmarnas kompetenser, inte deras kön.¹¹ I en annan artikel förklarar Smith att kvotering inte kan motiveras med effektivitetsvinster, eftersom det rentav kan leda till sämre skötta styrelser: "Arguments for increasing gender diversity on boards of directors range from ensuring equal opportunity to improving firm performance, but the empirical results are mixed and often negative. Current research does not justify gender quotas on grounds of economic efficiency."¹²

Det hade varit en sak om kvoteringen ledde till en signifikant ökning av jämställdheten i det norska näringslivet. Cathrine Seierstad och Tore Opsahl visar emellertid i sin forskning att lagen snarare gynnat endast en liten grupp kvinnor som kvoterats direkt till toppen.¹³ Marianne Bertrand (et al) finner att lagen inte haft någon genomgripande effekt på jämställdheten och inte givit någon generell effekt på kvinnors karriärmöjligheter. Reformen visade "no obvious impact on highly qualified women whose qualifications mirror those of board members but who were not appointed to boards".¹⁴

Kvoteringslagen krossade alltså inte glastaken på något meningsfullt sätt för kvinnor i allmänhet. Den gav ingen signifikant förändring av könsskillnaden i inkomster eller kvinnors möjligheter att klättra

8. Ahern & Dittmar (2012).

9. Grosvold, Brammer & Rayton (2007).

10. Ahern & Dittmar (2012).

11. Smith, Smith & Verner (2006).

12. Smith (2014).

13. Seierstad och Opsahl (2011).

14. Bertrand, Black, Jensen och Lleras-Muney (2014).

till toppen. Till sist noterar författarna att inte heller unga kvinnors karriärbeslut tycks ha påverkats i större utsträckning: "[T]here is little evidence that the reform affected the decisions of women more generally; it was not accompanied by any change in female enrollment in business education programs, or a convergence in earnings trajectories between recent male and female graduates of such programs. While young women preparing for a career in business report being aware of the reform and expect their earnings and promotion chances to benefit from it, the reform did not affect their fertility and marital plans."¹⁵

Slutsatsen att kvoteringslagen inte gav någon signifikant förändring av jämställdheten i norskt näringsliv stöds ytterligare av en artikel i *Nordic Labour Journal*. Där noteras att Norge åtta år efter införandet av kvoteringslagen inte hade någon kvinnlig vd i något av landets sextio största företag.¹⁶

Sammanfattningsvis tycks inte kvoteringen i Norge ha lett till signifikanta förbättringar av kvinnors karriärer i allmänhet, utan endast påverkat den lilla grupp som direkt kvoterades. I promemorian "Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser" framkommer att den svenska regeringen förväntar sig att kvotering kommer att leda till bredare fördelar för kvinnor i karriären: "För jämställdheten mellan kvinnor och män kommer förslaget att ha positiva effekter. Fler kvinnor kommer att få uppdrag som styrelseledamöter i aktiemarknadsbolag. Ett större antal kvinnliga styrelseledamöter i sådana bolag synliggör kvinnor och bidrar till att jämställdhet mellan kvinnor och män blir en norm i svenskt näringsliv. Det kan leda till att fler kvinnor erbjuds andra höga positioner inom ledande företag och att kvinnors företagande även i övrigt underlättas."¹⁷

Varför har regeringen inte undersökt huruvida kvoteringslagen i grannlandet Norge har uppfyllt dessa kriterier? Givet att kvoteringen i Norge enligt ovan citerade studier inte har lett till övergripande ökning av jämställdheten på arbetsmarknaden, varför antar regeringen att samma politik skulle medföra jämställdhetsvinster på den snarlika arbetsmarknaden i Sverige?

15. Ibid.

16. *Nordic Labour Journal* (2015).

17. Ds 2016:32.

Fråga 2: Regeringen vill begränsa möjligheterna till företagande inom vård, skola och omsorg – sektorer där stor andel av cheferna är kvinnor. Är det rimligt att kombinera denna politik med krav på kvotering av kvinnor till företagens ledningar?

Kvotering till bolagens styrelser motiveras med formuleringen: ”Avsikten är att lagändringen ska påskynda en positiv förändring av könsfördelningen både i fråga om styrelsen och andra ledande befattningar i näringslivet. Långsiktigt är målsättningen en helt jämn könsfördelning.”¹⁸ Medan regeringen argumenterar för kvotering i bolagens styrelser vill den också, enligt välfärdsutredningen, begränsa företagande inom välfärdssektorn. Joachim Landström, den forskare som skrivit just de två rapporter som används som underlag till välfärdsutredningen, är starkt kritisk till förslaget om vinstbegränsning:

För Välfärdsutredningens tjänstemän presenterade jag i april min tolkning av reglering av välfärdsbolagen enligt SVB-bolagslagstiftningen. Den regleringen skulle begränsa företags utdelningar till statslåneräntan plus en procent av det tillskjutna kapitalet samt fem år av balanserade vinstmedel. Ägarna skulle få mindre än två procents avkastning och den skulle beräknas enbart på delar av ägarnas kapital. En sådan reglering skulle i praktiken vara ett förstatligande av välfärdssektorn eftersom inga företag kan bedrivas med så låg ersättning till ägarna.¹⁹

Välfärdsutredningen hänvisar tydligt till kvinnors representation i näringslivet. Skälet är att Sveriges ekonomiska politik länge utgått från att kvinnodominerade branscher som vård, skola och omsorg bedrivits som offentliga monopol. Resultatet är, liksom i andra nordiska välfärdsstater, att möjligheterna till företag inom dessa kvinnodominerade branscher begränsas. Sedan början av 1990-talet har möjligheten för privata företag att verka i offentligt finansierade välfärdsmarknader förbättrats, vilket i sin tur banat väg för kvinnor att nå chefspositioner i näringslivet.²⁰ Den föreslagna välfärdsutredningen, som enligt regeringens egen utredare i praktiken skulle ”vara ett förstatligande av välfärdssektorn”, motverkar alltså kvinnors möjligheter att avancera i näringslivet.

18. Ibid

19. *Dagens Nyheter* (2016).

20. Se vidare diskussion i Sanandaji (2016).

I enkäten ”Kvinnor och män i näringslivet 2013” redovisar Statistiska centralbyrån, SCB, fördelningen av kvinnor och män i olika branscher. Det framgår att andelen kvinnliga chefer är störst inom välfärdsrelaterade branscher.

Branscher i privat sektor med högst andel kvinnor bland chefer

| | |
|----------------------------|------|
| Öppna sociala insatser | 82 % |
| Vård och omsorg med boende | 73 % |
| Utbildning | 66 % |
| Hälsa- och sjukvård | 57 % |

Branscher i privat sektor med lägst andel kvinnor bland chefer

| | |
|--|------|
| Tillverkning av trä och varor av trä utom möbler | 10 % |
| Anläggningsarbeten | 9 % |
| Skogsbruk | 9 % |
| Byggande av hus | 8 % |

Källa: SCB och Regeringskansliet (2013).

Att fördelningen skiljer sig i sådan grad reflekterar att det finns betydligt högre andel kvinnor som jobbar inom välfärdsbranscher än inom exempelvis skogsbruk och byggsektorn. Regeringens politik går alltså ut på att begränsa möjligheterna att driva företag inom de branscher där majoriteten av chefer är kvinnor. Regeringen bör svara på om detta är i linje med målsättningen att skapa en jämn könsfördelning av ledande befattningar i näringslivet.

Ytterst leder regeringens politik till att företagande inom branscher där den stora majoriteten av cheferna är kvinnor motverkas genom hot om omfattande böter som tvingar företag inom branscher där en tiondel av cheferna är kvinnor att ha jämn könsfördelning i bolagens styrelser. Är det ett klokt tillvägagångssätt?

Promemorian ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser” innehåller även följande motivering till lagstiftad kvotering: ”De ledande svenska företagens styrelser och ledningsgrupper har historiskt sett haft en mycket låg andel kvinnor. Det kan inte förklaras med att kvinnor saknar förutsättningar att delta i sådana sammanhang. Kvinnor har på grund av sitt kön stängts ute från det ekonomiska beslutsfattandet och en maktbas i samhället.”²¹ Men är det inte rimligen så att den förda politiken med offentliga monopol inom kvinnodominerade yrken har varit en utestängande mekanism? Kommer inte resultatet av regeringens vinstreglering i välfärden vara att förstärka denna utestängning?

Fråga 3: Varför vill Socialdemokraterna att svenska företag ska kvotera, men inte den egna partistyrelsen? Varför ska kvotering inte gälla för arbetstagarnas representanter i bolagens styrelser?

Under Socialdemokraternas kongress 2015 framförde många arbetarkommuner kravet ”att partistyrelsen får i uppdrag att se över stadgarna för att möjliggöra jämn könsrepresentation i alla partiets formella forum”. Man kan tänka sig att ett politiskt parti som i regeringsställning verkar för en lagstiftning där näringslivets styrelser ska tvingas till kvotering, självt frivilligt skulle ålägga sig samma krav. I själva verket motsatte sig partistyrelsen kvotering i det egna partiet:

I motionerna lyfts fram att kongressen ska besluta att samtliga partidistrikt ska ta fram handlingsplaner för jämställdhet som i ett led att stödja arbetarekommunerna. Partistyrelsen menar att arbetet för jämställdhet måste ingå i det dagliga arbetet, i verksamhetsplanering, studier och i allt annat som vi gör. Att tvinga partidistrikt eller arbetarekommuner leder sällan till framgång och följer inte grundordningen för hur vi i vårt parti har organiserat oss sedan vi bildades. Partiet är uppbyggt enligt federativa principer. Det är de tjugosex partidistrikten som tillsammans formar partiet. Medlemmarna är medlemmar i en förening och arbetarekommun. [...]

Partistyrelsen menar att partisekreteraren som är vald för att ansvara särskilt för partiorganisation en har uppdraget att verka för och säkerställa att hela vår rörelse arbetar med organisationskultur och organisationsutveckling som främjar jämställdhet. Partistyrelsen är inte emot att ledamöter i partistyrelsen kan få särskilda uppdrag men varje partistyrelsen måste likt andra styrelser få fördela arbetet mellan sig. Det vore olyckligt om vår organisation skulle ta steg som innebär att det är kongressen som fastställer vilka ansvarsområden som ska finnas i partistyrelsen. Partistyrelsen menar att vi ska ha stadgar som är tillåtande och som skapar möjligheter än att ha stadgar som är detaljreglerade.²²

Det är anmärkningsvärt att Socialdemokraterna motsätter sig frivillig kvotering i det egna partiet, men via lagstiftning vill tvinga den på näringslivet. Formuleringen ”Att tvinga partidistrikt eller arbetarekommuner leder sällan till framgång och följer inte grundordningen för hur vi i vårt parti har organiserat oss sedan vi bildades” är särskilt intressant. Är vägen till framgång för näringslivet politiskt tvång, medan vägen till framgång inom det socialdemokratiska partiet är frihet från regleringar? Svenska företag har under lång tid organiserat sina egna ledningar. Är det rätt att tvinga dessa företag att sluta med detta samtidigt som samma logik inte kan tillämpas på Socialdemokraterna?

Samma perspektiv gäller formuleringen: ”Partistyrelsen menar att vi ska ha stadgar som är tillåtande och som skapar möjligheter snarare

22. Socialdemokraterna (2015).

än att ha stadgar som är detaljreglerade.” Socialdemokraterna är ett parti som under senaste valet hade lika starkt stöd bland kvinnor som män och det har många kvinnliga medlemmar²³, men kvotering anses uppenbarligen vara en dålig metod att nå samma jämställdhet i partiledningen. Metoden att tvinga företag där medarbetarna i huvudsak är män eller kvinnor att kvotera in det andra könet i styrelsen ses däremot som en önskvärd form av detaljstyrning.

Till och med S-kvinnor är emot kvotering inom partiet. Marie-Louise Dangardt från Socialdemokraterna Hofors framförde under S-kvinnornas förbundsmöte från 2015 en motion som S-kvinnor i Gävleborg antagit som sin egen. Motionen föreslog ”att S-kvinnor påverkar Socialdemokraterna så att de tar fram handlingsplaner i samtliga partidistrikt som stöd för arbetarekommunernas arbete med jämställdhetsfrågor. Handlingsplanen ska vara brett förankrad i respektive län och innehålla åtgärder som respektive distrikt behöver jobba med för att Socialdemokraterna ska bli en framtidsinriktad och jämställd folk rörelse”, och vidare ”att S-kvinnor påverkar Socialdemokraternas partistyrelse som får i uppdrag att se över stadgarna för att möjliggöra jämn könsrepresentation i alla partiets formella forum” samt ”att S-kvinnor påverkar Socialdemokraterna syn på genusvetenskap och jämställdhetsfrågor så de frågorna blir ett självklart inslag i Socialdemokraternas medlemsutbildning och utbildning för förtroendevalda”.²⁴ Förbundsstyrelsen avsåg idén om kvotering:

S-kvinnor instämmer med partistyrelsen anser att det är ett ansvar som vilar på alla organisationsled att arbetet med jämställdhet inte stannar vid principen om varvade listor. Vidare att arbetet för jämställdhet måste ingå i det dagliga arbetet, i verksamhetsplanering, studier och i allt annat som vi gör. Det övergripande ansvaret för jämställdhet ska också ligga på partistyrelsen som är vald av kongressen. S-kvinnor instämmer med att det är viktigt med handlingsplaner men arbetet med att ta fram dessa måste ske i varje organisationsled och inte detaljstyras uppifrån. S-kvinnor tycker att det är viktigare att vi ska ha stadgar som är tillåtande och som skapar möjligheter än att ha stadgar som är detaljreglerade. Socialdemokraterna ska vara ett representativt parti och här vilar ett stort ansvar på valberedningarna att säkerställa mångfalden när personer utses att företråda partiet i olika organ.²⁵

På samma sätt undantas styrelseledamöter som utses av fackföreningarna kraven på kvotering enligt promemorian Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser: ”Arbetstagarledamöter och andra styrelseledamöter som inte utses av bolagsstämman bör inte omfattas av lagkravet på en jämn könsfördelning.”²⁶

23. Sveriges Radio P3 (2014a).

24. S-kvinnor (2015).

25. Ibid.

26. Ds 2016:32.

Lagstiftningen som regeringen föreslår går alltså ut på att inte tvinga fackföreningar att ha jämn könsbalans i sina egna styrelser. Den säger dessutom att det är acceptabelt med ojämn könsammansättning i företagens styrelser när det gäller de styrelseledamöter som fackföreningarna har utsett. Regeringen bör svara på varför kvotering är en bra idé för de företag som omfattas av den föreslagna lagstiftningen, men en dålig idé för Socialdemokraterna, fackföreningar samt fackföreningars representanter i företagens styrelser.

Fråga 4: När kommer kravet att kvotera efter etnicitet, klasstillhörighet, religion och sexuell läggning?

Ett skäl att inte tillämpa könskvotering i det egna partiet framfördes vid Socialdemokraternas kongress 2015. En sådan regel skulle enligt partistyrelsen kunna bana väg för ytterligare krav på kvotering :

Motionsförslag lyfter fram förslag om att skriva in i stadgarna att vi ska ha jämn könsrepresentation. Partistyrelsen anser att vi inte ska göras. Att i stadgarna börja reglera hur representation ska se ut i olika forum vore olyckligt. Partistyrelsen menar att om motionsförslagen skulle vinna gehör riskerar vi att i nästa steg skriva in stadgarna om Ålderrepresentation, etnisk bakgrund osv. Det skulle leda till detaljstyrande stadgar vilket inte gagnar något organisationsled. Socialdemokraterna ska vara ett representativt parti och här vilar ett stort ansvar på valberedningarna att säkerställa mångfalden när personer utses att företräda partiet i olika organ.²⁷

Socialdemokratiska partiets ledning lyfte alltså fram en högst relevant invändning: När meritokratin har övergetts öppnas för andra kategorier av identitetspolitiska krav. Varför tillämpas inte samma insikt på näringslivet? Det ligger nära tillhands att krav på kvotering utifrån etnisk bakgrund snart blir starkare än kravet på kvotering av kvinnor. Underrepresentationen av personer med annan etnisk bakgrund i företagens styrelser är nämligen betydligt större än underrepresentationen av kvinnor. Detta har lyfts fram i en motion till Miljöpartiets kongress 2016 av Lutfi Zuta, Linnea Gustavsson, Mohamed Yassin. Motionen stöddes av Miljöpartiet de gröna Malmö och framhöll:

I kartläggningen över afrofobi, som beställdes av den förra regeringen, visade det sig att svenskfödda har fem gånger större chans att arbeta i chefsposition än svenskar födda i Afrika... På punkt efter punkt visar rapporten på chockerande klyftor mellan vita svenska och afrosvenskar som kvarstår även för afrosvenskar födda i Sverige. Det hedrar Sverige att det ses som allvarliga politiska problem att kvinnor ännu inte får lika lön som män och att kvinnoandelen bara är 25 procent i bolagsstyrelser. Men vet svenska politiker överhuvudtaget någon om afrosvenskars lönenivåer jämfört med våra vita landsmän/-kvinnor, och hur många politiker har frågat sig hur stor andelen afrosvenskar är i bolagsstyrelserna, än mindre tänkt göra något åt det? Den här politiska "blinda fläcken" gör att Sverige kan ha bland den högsta sociala och ekonomiska rasojämligheten i västvärlden utan att rasism behandlas som ett jämlikhetsproblem.²⁸

Motionärerna yrkade "att MP möter och bekämpar afrofobin utifrån ett rättighets- och jämställdhetsperspektiv" att MP bekämpar afrosvenskarnas sociala och ekonomiska utsatthet i Sverige" samt "att MP verkar för att afrofibifrågan, med ovanstående perspektiv, sätts högt upp på dagordningen i samverkan med samregerande parti". Parti-

27. Socialdemokraterna (2015).

28. Miljöpartiet de gröna (2015).

styrelsen svarade: ”Partistyrelsen delar motionärernas uppfattning om att afrofofi ska sättas högt upp på dagordningen. Precis som motionärerna skriver togs denna fråga upp i regeringsförklaringen. Rasism och fördomar förpestar samhället. Människor ska inte reduceras till sin hudfärg, sexuella läggning, religion eller könstillhörighet. Under mandatperioden kommer arbetet mot afrofofi vara högt prioriterat och handla om mycket mer än attitydändrande insatser i skolor.”²⁹

Motionärerna i Miljöpartiet liksom partistyrelsen gick inte så långt som att direkt föreslå kvotering baserat på etnisk bakgrund. Samtidigt är det uppenbart att diskussionen är närmast identisk med den som förts kring kvotering av kvinnor. Som Miljöpartiets representanter lyfter fram är snedvridningen dessutom betydligt större för afrosvenskar än för kvinnor i bolagens styrelser.

Regeringen – som omfattar Miljöpartiet – bör svara på hur gränsdragningen av kvotering kommer att hanteras. Kommer krav på kvotering baserade på etnicitet? Kan kvotering som utgår från sexuell läggning, religion, ålder och socioekonomisk status också bli aktuell? Eller är planen att inte applicera idén om jämn representation och fördelarna med mångfald på andra kriterier än kön? Innan det första steget tas med könskvotering för bolagsstyrelser finns skäl att föra en diskussion om hur långt dessa krav kan tänkas gå i slutändan. Socialdemokraternas ledning har själv förklarat att nästa steg kan bli kvotering efter bland annat ålder och etnisk bakgrund. Gäller detta enbart för socialdemokratiska partiet och inte för näringslivet?

29. Ibid.

Fråga 5: Om kvotering är en rättvisefråga, varför exkluderas kommunala bolag?

Regeringen föreslår krav på könsbaserad kvotering av bolagsstyrelser för omkring 280 börsbolag vars aktier handlas på reglerade marknader, samt för ett antal statliga bolag. Kommer nästa steg att vara att utvidga kravet till samtliga privata företag? Och varför undantas de kommunala bolagen? I promemorian ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser” står att läsa:

Frågan om ett lagstadgat könsfördelningskrav borde införas även för kommunalt ägda bolag är omdebatterad. Dessa bolag förvaltar viktiga angelägenheter för kommunens invånare och utfallet av verksamheten kan ha stor ekonomisk betydelse för kommunen...

I praktiken väljs styrelseledamöterna i kommunala bolag enligt samma princip som ledamöterna i de kommunala nämnderna, dvs. genom de politiska parternas nomineringsarbete. Hur många representanter som ett parti får står i proportion till partiets storlek. De kommunala bolagen är alltså en del av hur den politiska representationen genomförs i den kommunala verksamheten. En reglering av könsfördelningen i kommunala bolags styrelser får därför konsekvenser för hur den kommunala verksamheten i övrigt bedrivs.

Det väcker frågan om huruvida könsfördelningen i kommunala bolag bör ses endast i ett bolagsstyrningsperspektiv eller även mot bakgrund av vilka krav på jämställdhet som ställs på kommunal verksamhet i stort. En följd av detta är att det bör övervägas om en reglering bör ske i kommunallagen och inte i aktiebolagslagen, för att frågan ska belysas och regleras utifrån kommunernas förutsättningar.³⁰

Regeringens promemoria, som ligger som grund för den föreslagna kvoteringslagen, säger att frågan om kvotering i kommunala bolag är kontroversiell, då dessa ”förvaltar viktiga angelägenheter för kommunens invånare och utfallet av verksamheten kan ha stor ekonomisk betydelse för kommunen”. Förvaltar inte privata bolag viktiga angelägenheter? Har inte privata bolags verksamhet stor ekonomisk betydelse för samhällsekonomin?

Regeringen bör förklara varför man inte kräver kvotering i kommunala bolag. Vore det inte till och med en rimligare position att vid sidan om de statliga bolagen först införa kvotering i kommunala bolag och först därefter, om kvoteringen visat sig effektiv för att öka jämställdheten och skapa bättre ledda företag, diskutera samma regelverk för näringslivet?

Fråga 6: Hur ska det gå för byggnadsbranschen, där nio av tio anställda är män?

Promemorian ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser” säger att regeringen genom kvoteringslagen ”[för] en politik som går ut på att bekämpa hämmande könsnormer och strukturer. Kvinnor och män ska ha lika möjligheter att forma sina liv och nå befattningar som ger makt och inflytande.”³¹ Ingen närmare diskussion förs kring hur detta berör faktiska företag, där fördelningen av män och kvinnor skiljer sig markant beroende på bransch.

I enkäten ”Kvinnor och män i näringslivet 2013” redovisar SCB fördelningen av kvinnor och män i olika branscher. Där framkommer att av de stora branscherna är det byggnadsbranschen som har lägst andel kvinnor, med sina 10 procent kvinnliga anställda. Den bransch som har högst andel kvinnor är vård och omsorg, samt sociala tjänster. Här uppskattas 83 procent av de anställda vara kvinnor.³² Är det rimligt att ställa krav på att byggföretag ska ha minst 40 procent kvinnor i styrelserna, trots att en betydligt lägre andel av de anställda är kvinnor?

Regeringen bör svara på hur byggbranschen – liksom övriga branscher med mycket skev könsfördelning bland anställda – ska kunna leva upp till kravet på jämn könsbalans i styrelserna. Att vara styrelseledamot kräver detaljerad kunskap dels om hur styrelseuppdrag bör skötas, dels om den verksamhet som företaget bedriver. Utgår regeringen från att företagen i byggbranschen kan hitta tillräckligt många kvinnor med rätt kompetens att placera i sina styrelser? Hur ska det i sådana fall ske givet att få kvinnor har erfarenhet från branschen?

Kvotering är en form av social ingenjörskonst. Är det klokt att rikta den mot toppen av beslutskedjan? Om social ingenjörskonst tillämpas vore det sannolikt bättre att på olika sätt försöka uppmuntra fler kvinnor att söka sig till mansdominerade branscher, det vill säga rikta den sociala ingenjörskonsten till basen.

31. Ibid

32. SCB & Regeringskansliet (2013).

Fråga 7: Hur ska kvotering fungera i Norrland, där kvinnor i stor utsträckning arbetar inom offentliga monopol medan män arbetar inom industrin?

Även den regionala fördelningen av män och kvinnor på arbetsmarknaden är värd att betrakta. Sverige har länge haft en modell där kvinnor i hög utsträckning arbetat inom ramen för offentliga monopol, medan männen arbetat inom privat sektor. I viss utsträckning har detta luckrats upp genom att kvinnor och män sökt sig till andra yrken och att det privata näringslivet skapat fler anställningar inom tjänstesektorn, dit många kvinnor sökt sig. De geografiska skillnaderna är emellertid stora. I Norrland består den privata sektorn i stor utsträckning av mansdominerade branscher som skogsbruk, gruvsdrift och industri.

Den privata tjänstesektorn är dock begränsad och välfärdsföretagen är relativt få i Norrland. Därmed är andelen kvinnor inom näringslivet också särskilt låg i landsdelen. Enligt SCB:s enkätundersökning är bara var fjärde privat anställd i Norrland (24 procent) en kvinna, att jämföra med 38 procent i Götaland och 45 procent i Svealand.³³

Ovanstående andelar gäller för hela näringslivet i respektive landsdel – för enskilda företag kan könsfördelningen vara mindre eller större. Regeringen bör svara på hur företag i Norrland, särskilt i de mansdominerade branscherna, ska kunna leva upp till kravet på jämn könsfördelning i styrelseposterna.

33. SCB & Regeringskansliet (2013).

Fråga 8: Om fyra kvinnor startar ett företag, ska staten då bestämma att två av dem ska kvoterats bort till förmån för två män?

Kvotering kan ses som en form av progressiv social ingenjörskonst, åtminstone så länge som samhället betraktas från ett teoretiskt ovanifrån-perspektiv. Rättviseperspektivet på kvotering blir svårare att försvara om man ser till konkreta fall. Ett enkelt exempel är att fyra personer av samma kön tillsammans startar och driver ett företag. Grundarna sitter ofta med i styrelsen för de företag som de varit med och startat. Regeringens föreslagna kvoteringslag innebär dock att två av de fyra grundarna ska kvoterats bort i samma stund som företagets aktier återfinns på reglerade marknader. I stället måste alltså två externa personer med motsatt kön kvoterats in på bekostnad av grundarna om styrelsen ska kunna bestå av fyra medlemmar. Det innebär också att företagets verksamhet kan påverkas negativt av lagen genom konflikter kring vilka av grundarna som ska tvingas bort. Ett ytterligare praktiskt problem är att hitta två externa personer som känner företaget lika väl som grundarna eller för den delen äger samma drivkrafter. Om det är ett högspecialiserat företag, exempelvis baserat på ny teknik, kan det vara svårt att ens hitta två personer med rätt kön, som förstår sig på den nya tekniken. Tanken att mångfald berikar bortser ifrån att näringslivet kräver alltmer specialiserad kunskap.

Det är inte alltid enkelt för nya verksamheter att hitta personer som har den tid och den tillräckliga kompetens som krävs att sitta med i styrelsen, och dessutom vill ta på sig det legala ansvar som läggs på styrelseledamöter. Företaget kommer också att behöva betala rekryterade styrelseledamöter, vilket skapar en ny kostnad. Slutligen finns det ett ytterligare rättviseperspektiv som försvinner i det givna exemplet. Varför ska två grundare tvingas bort från styrelsen till förmån för två personer som inte haft något att göra med företaget?

Promemorian ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser” förklarar i detalj hur kvoteringslagen ska tillämpas. I författningsförslaget, som inkluderas i promemorian, står följande att läsa angående utformning av styrelser:

I styrelsen i ett aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige ska båda könen vara representerade enligt följande. Om bolaget har

1. högst tre av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas personer av båda könen,
2. fyra eller fem av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas minst två personer av vardera kön,
3. sex–åtta av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas minst tre personer av vardera kön,

4. nio av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas minst fyra personer av vardera kön,
5. fler än nio av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas minst 40 procent av vardera kön.³⁴

Svaret på frågan om två personer i exemplet ska tvingas bort besvaras tydligen positivt. Lagförslaget innebär att kvotering kan tvinga bort också kvinnor ur styrelser. Om fyra kvinnor tillsammans startat företaget måste sålunda två av dessa lämna styrelsen för att ge plats åt två externa män.

Dagens Industri har analyserat de statliga bolagens styrelser. Kartläggningen visar att två av de statliga bolagen skulle bli tvungna att kvotera in kvinnor, medan hela fem skulle bli tvungna att kvotera in män. ”Utifrån rådande omständigheter skulle alltså en kvoteringslag sammanlagt ge fler manliga än kvinnliga tillskott i de statliga bolagen”, skriver tidningen. ”Stora nationella arbetsgivare som Bilprovningen och Swedavia ingår bland de bolag som måste ersätta en kvinnlig styrelseledamot mot en manlig, för att undvika den föreslagna sanktionsavgiften på fem miljoner kronor för statliga bolag.”³⁵

34. Ds 2016:32.

35. Dagens Industri (2016).

Fråga 9: Ska kvinnor kvoterades bort från högre utbildning för att en jämn könsbalans ska uppnås?

I Sverige gäller frågan om kvotering framför allt styrelseuppdrag. Internationellt tillämpas kvotering betydligt oftare vid antagning till högskolor och universitet. I USA använder många högre lärosäten kvotering vid intagningar till utbildningar. Elevernas etniska bakgrund och ibland socioekonomiska bakgrund äger betydelse för vilka som kvalar in till utbildningar. I Sverige tillämpades tidigare en liknande form av kvotering med målsättningen att skapa jämn könsfördelning. Då var det framför allt kvinnor som kvoterades bort som resultat av att kvinnor i genomsnitt har bättre skolresultat än män.

I december 2009 fälldes Sveriges lantbruksuniversitet, SLU, i en uppmärksammas dom av Svea hovrätt. Fallet gällde 44 kvinnor som stämt SLU i en grupptalan sedan män under 2006 och 2007 fått förtur till veterinärutbildningen. Genom ett system baserat på ett så kallat viktat lotteri gavs män upp till 38 gånger större chans än kvinnor med lika bra meriter att få en utbildningsplats. Centrum för Rättvisa, vars medarbetare Clarence Crafoord och Gunnar Strömmer agerat som ombud för kvinnorna, kommenterade ärendet: ”Samtliga 44 kvinnor hade sökt veterinärutbildningen med högsta betyg från folkhögskola. Men som ett resultat av det viktade lotteriet antogs enbart män i den urvalsgruppen. Bakgrunden är att fler kvinnor än män läser till veterinär, och på senare år har det även slagit igenom i veterinäryrket. Veterinär är traditionellt ett mansdominerat yrke – sedan några år är kvinnorna i majoritet.”³⁶

Vidare säger man: ”Hovrätten menar att det är tveksamt om det över huvud taget kan vara tillåtet med sådana urvalsmetoder som SLU har använt. Under alla förhållanden menar hovrätten att den diskriminering som de 44 kvinnorna har drabbats av inte står i rimlig proportion till den begränsade effekt som gynnandet av män har haft för könsfördelningen på utbildningen och arbetsmarknaden.”

De 44 kvinnorna fick vardera ett skadestånd motsvarande 35 000 kronor. Centrum för Rättvisa har visat med hjälp av underlag från Verket för högskoleservice att könsdiskriminering med kvoteringsmotiv varit vanligt förekommande. Enbart under 2009 förekom 5 000 liknande fall – i 95 procent av fallen var det kvinnor som kvoterades bort.³⁷

I början av 2010 förklarade dåvarande utbildningsminister Tobias Krantz att regeringen skulle avskaffa könskvoteringen. I Dagens Nyhe-

36. Centrum för Rättvisa (2009).

37. Ibid.

ter skrev ministern: ”Utbildningssystemet ska öppna dörrar – inte slå igen dem i ansiktet på studiemotiverade unga kvinnor.”³⁸

Den könsbaserade kvotering som tillämpades i svenska högskolor och universitet var problematisk, då den slog mot de mest meriterade individerna. Det är svårt att hitta fördelar hos detta identitetspolitiskt motiverade system. Att avskaffa könskvotering till högre utbildning var ett erkännande att denna form av social ingenjörskonst inte fungerar i praktiken. Ska samma politik införas när kvotering tillämpas på annat håll? Ska Sverige kvotera in elever enligt deras socioekonomiska bakgrund eller etnicitet?

Det finns ytterligare exempel på misslyckad kvotering från den högre utbildningens värld. År 1995 införde den dåvarande socialdemokratiska regeringen kvotering av kvinnor till professorstjänster. En artikel i Dagens Nyheter, publicerad fyra år senare, visar att åtgärden inte givit någon framgång. De personer som kvoterades in som professorer fick inte samma roll som professorer som tillsatts till följd av egna meriter:

”Tham-professorerna” som tillsattes för att börja rätta till könsojämlikheten i det akademiska systemet, anser att de tagits emot ganska väl på sina institutioner. Däremot har inte ambitionen att binda nya resurser och ny verksamhet till de nya professorerna uppfyllts ute på universiteten.

Birgitta Jordansson, fil dr i historia, har på uppdrag av Nationella sekretariatet för genusforskning följt upp den kontroversiella reformen.

Tanken var att på ett bräde öka andelen kvinnliga professorer, som internationellt sett är genant låg i Sverige. Trettiotre tjänster utlystes varav 29 tillsatts. Universiteten fick själva ansöka om och motivera varför de ville ha de här professurerna.

– En tanke var att man med reformen även skulle tillföra ”kvinnliga frågor”, men i praktiken placerades de nya professurerna mitt i de olika ämnenas kärnområden och fick snarast karaktären av resursförstärkning, säger Birgitta Jordansson.

Erfarenheterna på de olika universiteten är litet olika. Ofta har det i praktiken blivit ”nakna professorer” där det är helt den enskildes sak att finansiera sin forskning.³⁹

Den nuvarande ministern för högre utbildning och forskning, Helene Hellmark Knutsson, vill se att fler kvinnor utnämns till professorer, men vill inte tala om kvotering. I stället betonar hon det öppna sökningsförfarandet. Hon vill se andra former av insatser, exempelvis att universitet och högskolor ska ”jämställdhetsintegrera sin verksamhet”.⁴⁰

Varken kvotering av kvinnor bort från högskoleplatser eller kvotering av kvinnor till professorstjänster har varit en framgång. Kommer nya försök med kvotering till utbildning att göras? Det är viktigt att notera att kvotering till utbildningar är kopplad till kvotering i övriga delar av samhället, exempelvis styrelseposter. Anställda grundar nämligen sällan, om ens någonsin, sin prestation på kön eller etnicitet, utan

38. Dagens Nyheter (2010).

39. Dagens Nyheter (1999).

40. Expressen (2016).

på kunskaper och erfarenheter. Om kvotering inte tillämpas i antagning till utbildningar som är starkt mansdominerade eller kvinno-dominerade, då kommer det också att finnas en skev könsfördelning bland dem som utexamineras. Denna skeva könsfördelning kommer spela stor roll för rekrytering till företag vars medarbetare hämtas från specialutbildningar, något som i förlängningen kommer att få genomslag också i styrelserna.

I princip finns det två modeller för tillsättningar: meritokrati, där individens kompetenser och prestation står i centrum, eller kvotering, där könsidentitet, etnisk bakgrund och liknande attribut bedöms. Om meritokrati inte tillämpas i hela samhället blir det svårt att dra gränsen för kvoteringar. När regeringen vill införa kvotering i näringslivet bör den svara på hur den uppfattar dessa gränsdragningar. Ska kvotering införas i högskolor och universitet? I sådana fall, i vilken utsträckning? Om inte, vilka är skälen emot och på vilket sätt är dessa inte giltiga för bolagsstyrelser?

Fråga 10: Vem avgör könsidentitet och vilken definition av könsidentitet gäller?

I promemorian ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser” refereras ofta till ”båda könen” och ”vardera kön”. Detaljerade förslag om hur kvotering i praktiken ska tillämpas utgår från att det finns två kön under vilka alla individer kan indelas.⁴¹ En fråga som regeringen behöver svara på är hur detta rimmar med antagandet att det finns flera kön och könsidentiteter.

Det kan noteras att frågan om könsidentitet har tagits upp i interna partimotioner som berör kvotering. I S-kvinnornas förbundsmöteshandlingar från 2015 yrkar exempelvis Anci Syversen på att partikongressen ska, ”verka för att ett lagförslag om kvotering i börsbolagsstyrelser tas fram!” samt ”verka för att ett lagförslag om kvotering i kommunala och statliga bolagsstyrelser tas fram!”. Skälet är att ge människor ”möjligheter att leva sina liv [utan att de] begränsas av kön eller könsidentitet”. S-kvinnornas förbundsstyrelse yrkade på bifall av motionen utan att diskutera hur könsidentitet ska inkorporeras i beslutet.⁴²

En ytterligare motion lades fram av Rebella Unga S-kvinnor: ”För en S-kvinna är det uppenbart att kön inte bara är biologiskt, utan också socialt konstruerat. Det biologiska könet används som patriarkalt maktmedel för att motivera kvinnoförtryck. Desto märkligare är det då att vi själva utövar samma typ av repression – om än oavsiktligt – mot människor som inte identifierar sig med sitt biologiska kön.” Därför yrkades förslaget att ”medlemskap i S-kvinnor ska bygga på könsidentitet inte juridiskt kön”. Förbundsstyrelsen yrkade bifall med motiveringen: ”För förbundsstyrelsen är det självklart att alla som identifierar sig som kvinna och som i övrigt följer stadgan så som ovan kan, och bör, vara medlemmar i S-kvinnor.”⁴³

En genomgående trend inom identitetspolitiken är att individen själv bestämmer sin könstillhörighet och att det finns fler kön än män och kvinnor. Regeringens föreslagna kvoteringslag, som är det mest konkreta förslaget att utforma en tvingande lagstiftning för näringslivet utifrån identitetspolitiska principer, tycks utgå från att det bara finns två kön. Det förklaras inte hur individens könsidentitet bestäms. Regeringen bör svara på hur kvoteringslagen kommer att tillämpas på styrelseledamöter som uppfattar sig vara av annat kön än man och kvinna. En ytterligare fråga i sammanhanget är hur individens könsidentitet kan bestämmas. Är det individens eget beslut eller ska staten formulera kategorierna?

41. Ds 2016:32.

42. S-kvinnor (2015).

43. Ibid.

Referenser

- Ahern, KR & Dittmar, AK (2012), "The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation". *Quarterly Journal of Economics*, 127;1:137-197.
- Bertrand, M, Black, SE, Jensen, S & Lleras-Muney, A (2014), "Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway." National Bureau of Economic Research working paper No w20256.
- Centrum för Rättvisa (2009), "Dom i dag: Svea hovrätt faller veterinärutbildning för könsdiskriminering", 21 december.
- Credit Suisse Research institute (2014), "The CS Gender 3000: Women in Senior Management".
- Dagens Industri (2016). "Statliga bolag tvingas att kvotera in män i styrelsen", 19 september.
- Dagens Nyheter (1999), "Nakna Thamprofessurer", 26 september.
- Dagens Nyheter (2010), "Positiv särbehandling på högskolan avskaffas", 1 december.
- Dagens Nyheter (2016), "Reepalus vinsttak leder till förstärkt välfärdssektor", 12 september.
- Ds 2016:32. "Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser", Justitiedepartementet, Regeringskansliet.
- Expressen (2016), "Nej till kvotering på universiteten", 21 maj.
- Fortune (2014). "Women on boards: Are quotas really the answer?", 5 december.
- Grosvold, J, Brammer, S & Rayton, B (2007), "Board diversity in the United Kingdom and Norway: an exploratory analysis". *Business Ethics: A European Review*, 16;4:344-357.
- Miljöpartiet de gröna (2015), "Motions- och propositionshäftet", Kongress 2015.
- Nordic Labour Journal (2015), "Norway's female boardroom quotas: what has been the effect?", 21 maj.
- Regeringens hemsida. www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/ Hämtad: 2016-11-24
- Regeringskansliet (2016), "Maxa Sveriges konkurrenskraft genom jämn könsfördelning i bolagsstyrelser", 9 september.
- Sanandaji, N (2016), "The Nordic gender equality paradox", Timbro.
- SCB & Regeringskansliet (2013), "Kvinnor och män i näringslivet 2013".
- Seierstad, C & Opsahl, T (2011), "For the few not the many? The effects of affirmative action on presence, prominence, and social capital of women directors in Norway." *Scandinavian Journal of Management*, 27;1: 44-54.
- S-kvinnor (2015), "Motioner & utlåtanden." Förbundsmöte Söderhamn 22-23 augusti.
- Smith, N (2014), "Gender quotas on boards of directors", IZA World of Labor.

Smith, N, Smith, V & Verner, M (2006), "Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms." *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55:7:569-593.

Socialdemokraterna (2015), "Framtidens folkrörelse - 2015 Kongress".

Sveriges Radio P3 (2014a), "Grafik: Så röstade kvinnor och män", 15 september.

Sveriges Radio P3 (2014b), "S och MP överens: Kan bli lag om kvotering 2016", 30 september.