

# Lige for lige? Kønsegregering i Folketingudvalg og i ledelsen af det private erhvervsliv<sup>13</sup>

Christina Fiig og Mette Verner

I den brede, internationale opinion anskues Danmark som en af 'verdensmestrene' i ligestilling både i relation til parlamentarisk politik, kvinders andel af den aktive arbejdsstyrke og uddannelsesniveau. Denne opfattelse afspejles også på en række parametre i de evalueringer af kønsmæssig ligestilling, som FN udarbejder i regi af CEDAW-konventionen, og som produceres i EU og World Economic Forum. Selvom Danmark hen over de sidste år har set sig overhalet af andre lande, er vores position stadig veletableret. Nordisk kønsforskning har påpeget, at nordiske kvinders indflydelse især ligger i den demokratisk valgte kanal som medlemmer af parlamenter (Dahlerup 1988, 2011; Hernes 1987; Bergqvist et al. 1999, Holli 2003, 2006; Raaum 1995; Skjeie 1992; Togeby 1995; Wängnerud 1998; 2009), som også typisk er et af de parametre, som Danmarks ligestillingssucces måles på. Den danske verdensmesterposition fremstår dog mere traditionel og mindre kønsligestillet, hvis man retter blikket mod andre områder end Folketingsvalg. Det er interessant at undersøge, hvordan kønsbalancen tegner sig, når vi netop *ikke* betragter fordeling af positioner på baggrund af demokratiske valg til Folketinget.

---

<sup>13</sup> Denne artikel udspringer af projektet *Køn og Magt i Norden 2009-2011* finansieret af Nordisk Ministerråd. Projektet havde til formål at belyse og sammenligne den kønsmæssige sammensætning i den politiske og økonomiske elite i de nordiske lande. Slutproduktet var bl.a. en samling af landerapporter. Data i nærværende artikel er de opdaterede data fra den danske delrapport i projektet (Fiig 2009b; Niskanen red. 2011; Niskanen & Nyberg red. 2009). Vi vil gerne takke artiklens anonyme reviewer og professor Ulrik Kjaer Institut for Statskundskab, SDU for konstruktive kommentarer og to tidligere studentermedhjælperne ved Europastudier, Aarhus Universitet, nu cand.mag. Anders Braathen Østergaard og cand.mag. Keld Ravn Cramer, Europastudier, Aarhus Universitet for indsamling af data om Folketingets udvalg.

I denne artikel har vi udvalgt to typer af eliter med henblik på at beskrive, hvordan kønsbalancen fordeler sig og at diskutere årsager hertil. To eliter, der umiddelbart er karakteriseret ved hhv. en forholdsvis balanceret fordeling mellem kvinder og mænd (parlamentarisk politik) og af en skæv kønsbalance (den økonomiske sektor). Denne elitedefinition afgrænses til Folketingets Præsidium og stående udvalg på den ene side og de største danske virksomheders direktioner og bestyrelser samt de økonomiske organisationer på den anden. På baggrund af disse data undersøger artiklen spørgsmålet: Hvordan kan vi forklare datamaterialets udtalte horisontale og vertikale segregering i Folketingets ledelse og -udvalg samt i det private erhvervslivs bestyrelser og økonomiske organisationer?

Vores analyser af kønsfordelingen perspektiverer til debatter om køn, demokrati og beslutningsmagt. Personer med positionsmagt inden for disse eliter tager beslutninger med gyldighed for både det lokale, nationale (og internationale) niveau med betydning for borgernes velfærd, arbejdspladser og offentlige institutioner (Christiansen, Møller og Togeby 2001). Et centralt begreb er her vertikal og horisontal segregering, som beskriver opdeling af magt og ressourcer på forskellige niveauer. I litteraturen anvendes dette i et kønsperspektiv i diskussioner af kvinder og mænd i politik. Vi tilslutter os Raams definition: "The vertical division of labour is concerned with the position of men and women in political hierarchies, while the horizontal division of labour focuses on the various policy areas in which women and men work" (Raam 1995, 29; også i Bækgaard og Kjaer 2012, 467). I relation til vores analyse dækker den vertikale segregering ledelsesniveauet og en kønsmæssig opdeling eller arbejdsdeling mellem direktører, formænd og næstformænd og øvrige medlemmer af bestyrelser og udvalg. Den horisontale segregering dækker udvalg og bestyrelser på samme niveau, som adskiller sig i forhold til de policy-områder, som de beskæftiger sig med (Bækgaard og Kjaer 2012, 467).

Artiklen er struktureret som følger: Indledningsvist udfoldes den eksisterende litteratur og artiklens centrale teoretiske perspektiver, hvorefter to afsnit følger med en præsentation af undersøgelsens data. I det afsluttende afsnit diskuteres litteraturens forklaringer på den vertikale og horisontale segregering, som vores data dokumenterer.

## Eksisterende litteratur

Tre kontekster for feltets litteratur er det kønsopdelte arbejdsmarked, den skæve kønsbalance i topledelse og eliter samt kvinderepresentation i parlamentariske udvalg. De skandinaviske magtudredninger har entydigt konkluderet, at mænd i langt overvejende grad besidder de magtfulde positioner i toppen af disse landes samfundshierarkier og har dokumenteret en parallel 'eliteintern rangordning' med relativt lige kønsfordeling blandt de valgte parlamentarikere og ganske få kvinder i de øvrige eliter (Christiansen, Møller og Togeby 2002; Göransson red. 2006; Gulbrandsen et al. 2002; Skjeie og Teigen 2003).

Det første felt er det danske arbejdsmarked, som er kendetegnet ved at være kønsopdelt (Dolado et al. 2004). Tidligere komparative studier dokumenterer, at Danmark og de øvrige skandinaviske lande har en særdeles høj grad af kønsmæssig horisontal og vertikal segregering, hvilket kan virke overraskende, idet disse lande – som omtalt indledningsvist – er rangordnet blandt de lande med den højeste grad af ligestilling mellem kønnene (World Economic Forum 2014). En forklaring på den høje horisontale segregering er, at den offentlige sektor i de skandinaviske lande er stor, og at kvinder har præferencer for at arbejde i den offentlige sektor. En vigtig årsag til dette er at der i højere grad end i den private sektor er implementeret familievenlige politikker (Nielsen et al. 2004). Mange offentlige stillinger er at finde indenfor børnepasning, undervisning, sundhed og ældrepleje, og derfor er mange kvinder uddannede og beskæftigede i disse traditionelle 'kvindefag'. Årsagen til den høje grad af vertikal segregering af arbejdsmarkedene i de skandinaviske lande (Dolado 2004; World Economic Forum 2014) er i høj grad den lave andel af kvinder, der er at finde i de allerhøjeste stillinger i det private erhvervsliv. Smith et al. (2013) forklarer blandt andet dette med, at selv når kvinder avancerer til lederstillinger i de private virksomheder, ansættes de ofte som ledere i stabsfunktioner indenfor HR, forskning, udvikling og IT. Rekruttering og forfremmelse til administrerende direktør foregår sjældent fra disse områder, men oftest fra ledelsen indenfor økonomi, salg og produktion. Ifølge Smith et al. (2013) er der dog stadig en høj grad af usikkerhed om, hvorfor kvinder og mænd ikke forfremmes i samme grad, selv når der i analyserne er taget højde for en række faktorer som forskelle i, hvilke ansvarsområder mænd og kvinder besidder, familievenlige politikker og barselsperioder.

Det andet felt er litteraturen omkring køn og den politiske og økonomiske elite, der ligeledes beskæftiger sig med diskussionen af årsager til den skæve kønsbalance. Forskningen peger her på forskellige forklaringer. En forklaring er, at den kønsmæssige skævhed på ledelsesniveau hænger sammen med homosocial reproduktion (Elliott et al. 2004). Dette begreb teoretiserer rekruttering. Idéen er her, at personer, som rekrutterer formelt og uformelt til stillinger, vil have en tendens til at vælge kandidater med karakteristika, der minder om deres egne. Mænds tilbøjelighed til at vælge mænd til magtpositioner kan hænge sammen med en genkendelighed i kvalifikationer, som den homosociale reproduktion lægger op til. På det private arbejdsmarked tyder undersøgelser på, at der kan findes ledelse, der består af 'mandlige homosociale enklaver' (Højgaard 2008, 146) f.eks. inden for primærerhvervene og fremstillingsvirksomhed. Virksomheds- eller organisationsinterne rekrutteringspotentialer er meget forskellige i de forskellige sektorer (Højgaard 2008, 147). En anden forklaring hentes i den økonomiske forskning. Her forklares en lav andel af kvinder blandt ledere ofte med teorien om 'statistisk diskrimination' (Phelps 1972). 'Statistisk diskrimination' kan forekomme i de tilfælde, hvor arbejdsgiver som baggrund for valg af en ny leder bruger sine forventninger til, hvor kvalificerede medarbejdere henholdsvis kvinder og mænd er. Hvis arbejdsgiver/beslutningstager bygger sine forventninger på traditionelle kønsopfattelser og historiske data, kan man være mindre tilbøjelige til at ansætte kvindelige ledere.

En tredje forklaring på den skæve kønsbalance i ledelse hentes i Højgaards undersøgelse (2002) af kvinder og mænd i toppositioner inden for erhvervsliv, offentlig administration og politik. Hypotesen er her, at forskelle på de strukturelle betingelser for kvinder og mænd inden for de tre sektorer og deres håndtering af disse betingelser bidrager til at forklare kønsforskelle på eliteniveau. De væsentligste forklaringsparametre er forskelle i adgangsbetin- gelser og livssituation for henholdsvis kvinder og mænd. Med andre ord: Partners beskæftigelsesgrad og generelle livssituation danner strukturelle rammer for arbejdslivet. Kvindelige chefers partnere arbejder i langt højere grad end mandlige chefers partnere på fuld tid. De kvindelige ledere og chefer, som er samboende, lever i højere grad end mandlige chefer i to-karriere-familier. Der er med andre ord asymmetri i partnerrelationer mellem de kvindelige og mandlige chefer, som derfor i overvejende grad har forskellige livsbetingelser som ramme for deres arbejds- og fami-

lieliv. Det samme gælder – om end i mindre grad – for danske kvindelige og mandlige Folketingspolitikere (Højgaard 2002).

Traditionelt har kvinder dannet par med partnere med længere uddannelse end dem selv, og dermed har det oftest været partneren i parforholdet, som har gjort karriere, mens kvinden i højere grad f.eks. har arbejdet på deltid og taget den største del af ansvaret for familien. Efterhånden, som kvinder i højere grad også får en universitetsuddannelse, er der flere og flere par, hvor begge parter er højtuddannede (Nielsen og Svarer 2009). Det betyder, at der er en større chance for, at begge parter potentielt har en krævende arbejdskarriere og disse dobbelt-karrierefamilier vil være udfordrede i forhold til at balancere familie- og arbejdsliv. Således viser Smith et al. (2013), at blandt mandlige topledere er andelen af partnere, der også har en tilsvarende høj stilling 3-5 %, mens det for kvindelige topledere er 12-15 %, der har en partner med en topposition. Analyserne viser, at mænd, der har en ikke-topleder partner, har større sandsynlighed for forfremmelse end de mænd, der har en topleder-partner. For kvinder findes der ikke en helt så entydig sammenhæng. I forlængelse af partnervalget følger arbejdsfordeling. Kvinder udfører stadig mest husarbejde og har i høj grad ansvar for børnepasning, ligesom de også tager langt den største andel af barslen. En lang række danske og internationale studier (Albrecht et al. 1999; 2015; Rossin-Slater 2013) viser, at højtuddannede kvinders benyttelse af barsels- og forældreorlov har langvarige konsekvenser for løngabet mellem kvinder og mænd. Løngabet skyldes for højtuddannede i høj grad, at de sidder i forskellige typer af stillinger (Nielsen et al. 2004).

Det tredje forskningsfelt belyser kvinders repræsentation i nationale parlamenters stående udvalg og spørgsmålet om forskelle mellem deskriptiv og substantiel repræsentation. Konklusioner fra disse studier peger i retning af, at kvinder generelt er underrepræsenterede på de mest magtfulde positioner, og at der er en tendens til at fordele udvalgsposter efter, hvad kan karakteriseres som 'traditionelle' kønsopfattelser eller kønsstereotyper (Bolzendahl 2014; Heath et al. 2005; Pansardi og Vercesi 2016; Wängnerud 2009). Kvindelige parlamentarikere er udelukkede eller kun repræsenterede med få medlemmer i udvalg om økonomi, udenrigspolitik og finans. Derimod er der høj kvinderepræsentation i udvalg omhandlede uddannelse, sundhed, velfærd og familie (Heath et al. 2005, 434). Dette afspejles i flere landestudier.

I studiet af det italienske parlaments udvalg i perioden 1994-2013 konkluderer Pansardi og Vercesi (2016), at kvindelige parlamentarikere i højere grad udpeges til udvalg, som beskæftiger sig med stereotyp kvindelige policy felter end mandlige parlamentarikere, og at venstrefløjspartier i mindre omfang reproducerer dette mønster end højrefløjspartier. Dette gælder dog ikke i tilfælde af udpegning til de mest prestigefyldte poster. Det italienske studie viser, at der ikke er væsentlige ændringer hen over den undersøgte tidsperiode og konkluderer derfor, at kønsbias i udpegning til parlamentariske udvalg er et kendetegn ved italiensk politik. I Bolzendahls (2014) undersøgelse af det, hun karakteriserer som 'den kønnede organisering af parlamentariske udvalg' i Tyskland, Sverige og USA i en 40-års periode (1968/71-2009) er konklusionen parallel. På baggrund af de tre cases fastslår Bolzendahl, at der er nogle fælles institutionelle konstruktioner af kønsforskelle (2014, 870), og at den horisontale og vertikale kønsarbejdsdeling både i udvalgsposter og ledelse afdækker en tendens til, at mænd associeres med 'instrumental issues' (udenrigspolitik, transport, finans og skat) og at kvinder associeres med udvalgsposter med 'social issues' (kultur, sundhed og menneskerettigheder (2014, 870).

Et dansk studie af udpegning til kommunale udvalg efter kommunalvalget i 2009 bidrager ligeledes med værdifuld viden til vores analyse. Bækgaard og Kjaer (2012) konkluderer, at udpegning til udvalg i kommunalpolitik ikke er kønsneutral (2012, 479), og at en årsag til, at kvindelige og mandlige politikere er placeret i forskellige udvalg, er, at de har forskellige præferencer.

I litteraturen angives en række forklaringer på en kønnet fordeling af 'political offices' i form af kulturelle faktorer (udbredelse af ligestillingsværdier i et samfund, se f.eks. Inglehart og Norris 2003), institutionelle faktorer (udvælgelsesprocedure), parti-forhold (partiideologi, se Heath et al. 2005), tilstedeværelse af kvinder i ledelse i partiorganisationen (Krook og O'Brian 2012) og individuelle faktorer som tidligere erfaring i parlamentet (Heath et al. 2005) (denne opdeling er fra Pansardi og Vercesi 2016: 3).

### Teoretisk ramme

På linje med magtudredningerne abonnerer vi på et institutionelt magtbegreb, som bygger på en opfattelse af, at institutioner giver magt til personer, som er placeret på de øverste institutionelle poster. Vi afgrænser undersøgelsens genstand til beslutningstage-re, som indtager formelle toppositioner ved ulige institutioner og organisationer i Dan-

mark. Disse institutioner besidder magtressourcer af ulige karakter, som står til beslutningstagernes rådighed som økonomiske, organisatoriske og symbolske ressourcer, sanktionsmuligheder samt muligheder for at belønne. Positioner, hvis indehavere disponerer over disse ressourcer, identificeres som magtpositioner (Göransson 2006, 14-15). Elitepersoner forstår vi som betydningsfulde aktører med positionsmagt, der tager beslutninger med gyldighed for vigtige samfundsområder – altså de personer, som ”besidder tilstrækkelige ressourcer til at kunne påvirke samfundets udvikling”. Ressourcerne vil ofte være en rimelig god indikator på faktisk magtudøvelse (Christiansen, Møller og Togeby 2001, 12).

Begrebet om horisontal og vertikal segregering knyttes i det følgende sammen med et begreb om køn og værdi inspireret af Göransson (2006) og Hirdman (1990). Göransson påpeger, at opfattelser af, hvad der er ’kvindeligt’ og ’mandligt’ varierer meget over tid og rum, og påpeger samtidigt, at det er en generel tendens, at kvindelig handling vurderes lavere end mandlig handling uanset, hvad en sådan går ud på (2006, 23). Opfattelser af en sådan værdisætning kan også variere således, at afstanden mellem det kvindelige og det mandliges værdisætning er større i bestemte kulturer, tider og sammenhænge end i andre. Der findes med Göranssons ord en systematik trods forandringer og variationer, der bygger på et værdihierarki i samfundet, som er knyttet til køn, og som forbinder mandlighed og overordning (Göransson 2006, 23-24). Göransson referer her til den svenske historiker Yvonne Hirdman (1990) og hendes principper om et kønsmæssigt værdihierarki. Hirdmans argument er, at et hierarki medvirker til, at mandlighed associeres med overordning og kontrol, og at kvindelighed ikke associeres på samme måde. Manden vurderes som norm, som kvinden mere eller mindre afviger fra. Hirdmands to principper om hierarkisk ordning af køn og manden som norm manifesterer sig på alle arenaer af samfundet.

I det følgende gennemgår vi centrale data, der beskriver kønsfordelingen inden for den økonomiske og politiske elite.

## a) Den økonomiske elite

Kønsfordelingen i ledelsen af den danske økonomi og det danske erhvervsliv belyses ved to forskellige parametre: kønsfordelingen i ledelsen af de børsnoterede virksomheder i det private erhvervsliv og i ledelsen af en række økonomiske institutioner.

I analysen af det private erhvervsliv vælger vi at inddrage alle de børsnoterede virksomheder i Danmark. Det betyder, at det er en selekteret gruppe af virksomheder, som ikke kan betragtes som repræsentative for hele det danske erhvervsliv. Denne afgrænsning medfører, at det er de største og mest toneangivende virksomheder der inddrages, og der kan argumenteres for, at det dermed er de virksomheder, der har de mest professionelle ledelser. Dermed kan det også forventes, at det er en stor del af den økonomiske elite, der indgår i ledelsen af disse virksomheder.

## De børsnoterede virksomheder

Den vertikale segregering i ledelsen af de danske virksomheder er et kendt fænomen (Se f.eks. Smith et al. 2006; 2013). I denne undersøgelse fokuserer vi på kønssammensætningen i topledelsen i de børsnoterede virksomheder og dermed i de største og mest toneangivende virksomheder. Den administrerende direktør er ansat af bestyrelsen, mens bestyrelsesmedlemmer vælges af generalforsamlingen i virksomheden. Oftest er kandidater til bestyrelsen udvalgt og indstillet af bestyrelsen og dermed kan uformelle netværk have indflydelse på, hvem der sidder i virksomhedernes bestyrelser. Tabel 1 illustrerer den kønsmæssige sammensætning af den absolutte topledelse, nemlig blandt bestyrelsesformænd og administrerende direktører<sup>14</sup>.

På baggrund af tabel 1 er det tydeligt, at kvinder stort set ikke er repræsenteret blandt danske topledere i de børsnoterede virksomheder. Andelen af kvindelige bestyrelsesformænd har i perioden ligget næsten uændret på 1 % (hvilket svarer til 2 kvindelige formænd). Kvindeandelen blandt administrerende direktører har i det meste af perioden været 1-2 %. Der er således en meget lav repræsentation af kvinder på de mest indflydelsesrige poster. Når ledelsesbegrebet udvides til at inkludere hele den daglige

---

<sup>14</sup> Tallene adskiller sig fra bl.a. EU's tal. EU's statistikker indeholder kun data for de 20 største danske børsnoterede virksomheder. Dette vil sige, at talgrundlaget i nærværende undersøgelse er mere omfattende.



ledelse, fremgår det, at kvinderepræsentationen er noget højere, nemlig mellem 6 % og 12 %. Tendensen var i de første år stigende, mens den i de senere år er stagneret og i de seneste år en anelse faldende. Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i virksomhederne er 12 % i 2012 (se tabel 2) og en stor del af disse er medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Overordnet set kan vi konkludere, at den vertikale kønssegregering i de øverste ledelseslag er markant i disse virksomheder, og at udviklingen i perioden ikke har betydet, at dette billede har ændret sig væsentligt.

*Tabel 1: Andelen af kvinder blandt bestyrelsesformænd, administrerende direktører og den daglige ledelse for de danske børsnoterede virksomheder.*

År	Bestyrelsesformænd (%)	Adm. direktører (%)	Daglig ledelse (%)	Antal virksomheder
1996	1	2	6	241
1997	1	2	9	241
1998	1	3	8	233
1999	1	2	7	234
2000	1	1	8	236
2001	1	0	8	225
2002	1	1	7	205
2003	1	1	9	195
2004	1	1	10	188
2005	1	1	10	179
2006	1	1	10	171
2007	0	3	10	171
2008	1	2	12	183
2009	1	2	12	185
2010	2	2	12	175
2011	1	2	11	167
2012	1	2	9	163

*Note 1: Kilde er Greens opslagsværk om dansk erhvervsliv – årbogen for hver af de respektive år. Kilde til de danske børsnoterede virksomheder er dels Greens opslagsværk om dansk erhvervsliv for hvert år samt Nasdaq OMX.*

I forhold til andre danske undersøgelser (Smith et al. 2006, 2013) er det værd at bemærke, at den vertikale segregering er endnu mere udtalt, når man som her fokuserer på de børsnoterede virksomheder, end når man ser på et større udsnit af det danske erhvervs-

liv. Det bekræfter altså hypotesen om, at der i erhvervslivets økonomiske elite er store kønsskævheder.

I tabel 2 er de børsnoterede virksomheder klassificeret efter brancher for år 2012. Det fremgår, at der kun optræder kvindelige bestyrelsesformænd indenfor fremstillingssektoren, og at de kvindelige administrerende direktører hovedsageligt er koncentreret i fremstillingssektoren samt indenfor forskning og udvikling. Når de øvrige bestyrelsesmedlemmer og den daglige ledelse betragtes, er segregeringen dog ikke helt så tydelig, idet kvindeandelene her rent faktisk er størst i de øvrige brancher. Én sektor, der dog skiller sig ud, er 'bygge og anlæg', hvor der ingen kvinder er i nogle af de undersøgte kategorier (men her er der også kun 3 børsnoterede virksomheder i 2012).

*Tabel 2: Procentdelen af kvinder i forskellige ledelseskategorier, hvor de danske børsnoterede selskaber er opdelt på branche. År 2012.*

<b>Branche</b>	<b>Bestyrelsesformænd (%)</b>	<b>Adm. direktører (%)</b>	<b>Daglig ledelse (%)</b>	<b>Bestyrelsesmedlemmer (%)</b>	<b>Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (%)</b>	<b>Antal virksomheder</b>
Finans og forretningservice	0	2	6	13	38	87
Fremstilling	4	4	11	11	27	25
Bygge og anlæg	0	0	0	0	0	3
Forskning og udvikling	0	5	18	10	16	19
En gros, handel og transport	0	0	10	12	16	29

*Note 2: Kilde er Greens opslagsværk om dansk erhvervsliv – årgang 2012.*

## De danske økonomiske organisationer

I dette afsnit belyses kønsfordelingen i ledelsen af en række danske økonomiske organisationer og institutioner i år 2014. Valget af disse økonomiske organisationer og institutioner er truffet ud fra en betragtning om, at de er fremtrædende i den offentlige debat og repræsenterer væsentlige økonomiske interesser i det danske samfund.

Tabel 3: Fordelingen af kvinder og mænd i ledelsen af diverse danske økonomiske organisationer. År 2014.

Organisation	Antal kvinder	Antal mænd	Kvinder (%)	Mænd (%)	Formandens køn
<i>Offentlige institutioner</i>					
Det økonomiske råd	3	18	14	86	
Det miljø-økonomiske råd	7	13	35	65	
De økonomiske råds formandskab	0	4	0	100	Mand
Nationalbanken	2	5	29	71	Mand
Kommunernes Landsforening	3	14	18	82	Mand
Danske Regioner	9	8	53	47	Mand
<i>Arbejdstagerorganisationer</i>					
LO Danmark	3	11	21	79	Mand
Akademikernes Centralorganisation	4	6	40	60	Mand
FTF – Hovedorganisationen for Offentligt og Privat Ansatte	6	6	50	50	Kvinde
Kommunernes Tjenestemænd og Overenskomstansatte	8	8	50	50	Mand
Ledernes Hovedorganisation	5	15	25	75	Mand
Centralorganisationernes Fællesudvalg	5	20	20	80	
Sundhedskartellet	9	2	82	18	Kvinde
Arbejderbevægelsens Erhvervsråd	2	7	22	78	Mand
Lønmodtagernes Dyrtidsfond	3	4	43	57	Mand
<i>Erhvervsorganisationer</i>					
Dansk Arbejdsgiverforening	0	21	0	100	Mand
Dansk Industri	1	11	8	92	Mand
Dansk Byggeri	1	11	8	92	Mand
Håndværksrådet	1	11	8	92	Mand
Finansrådet	1	8	11	89	Mand
Landbrug & Fødevarer	1	5	17	83	Mand
Dansk Erhverv	5	27	16	84	Mand

*Note 3: Kilde til tallene er organisationernes hjemmesider, som det fremgår efteråret 2014.*

Organisationerne er inddelt i 3 hovedkategorier, nemlig offentlige institutioner, arbejdstagerorganisationer og erhvervsorganisationer (inkl. arbejdsgiverorganisationer). Kvindeandelene i organisationernes ledelser generelt er højere end kvindeandelene i ledelsen af de børsnoterede virksomheder. I ledelsen af de offentlige institutioner udgør kvinder 14-50 %, med den ene undtagelse af det økonomiske råds formandskab, hvor der ingen kvinder er (og siden rådet blev oprettet i 1962 har der kun siddet én kvinde i formandskabet (1995-1998). I alle offentlige organisationer er formanden en mand.

Arbejdstagerorganisationerne er de organisationer, hvor kvinder er bedst repræsenteret i ledelserne. Den laveste kvindeandel findes i Centralorganisationernes Fællesudvalg (som repræsenterer 98% af alle statsansatte) med ca. 20 %, mens kvindeandelen i ledelsen af Sundhedskartellet er den højeste, nemlig 82 %. Det er også i disse organisationer de kvindelige formænd er at finde, idet 2 ud af 8 formænd er kvinder.

I erhvervsorganisationerne er kvinderne kun meget beskedent repræsenteret, hvilket afspejler kvindernes lave deltagelse i ledelserne af de (store) danske virksomheder. I ingen af organisationerne er der mere end 17 % kvinder i ledelsen. Desuden er heller ingen af formændene kvinder i denne gruppe af organisationer.

Vi kan konkludere, at der er stor variation mellem organisationerne i forhold til kønsbalance i ledelse. I ledelsen af arbejdstagerorganisationerne er kvinderne godt repræsenteret, men også i de offentlige institutioner er kvindeandelen relativ høj, dog langt fra 'lige', som ligestillingsloven for nedsættelse af råd nævn og udvalg ellers foreskriver. Derimod er kvindernes andel af ledelsen i det private erhvervslivs organisationer meget begrænset, hvilket givetvis afspejler, at der rekrutteres fra virksomhedernes ledelser, hvor der netop er meget få kvinder.

#### b) Den politiske elite

Den danske politiske elite er på linje med de øvrige skandinaviske landes politiske elite karakteriseret ved at være den elite, som har den største grad af kønsbalance med knap 40 % kvindelige og 60 % mandlige medlemmer af Folketinget. Desuden er denne elite

særlig, idet vælgerbefolkningen fungerer som ledvogtere ved et af leddene, nemlig i forbindelse med valg (Christiansen, Møller og Tøgeby 2001, 35).

I det følgende kikker vi på to parametre i relation til den parlamentariske elite i et 25-årigt perspektiv (1990-2015) i form af 1) ledelse af Folketinget (præsidiet) og 2) kønsfordelingen blandt formænd og næstformænd for Folketingets stående udvalg.<sup>15</sup>

#### Folketingets ledelse

Hvis vi betragter Folketingets Præsidium i perioden 1990-2015 (tabel 4), tegner der sig et billede af en institution, som er karakteriseret af vertikal kønssegregering. Præsidiet har i hele perioden en mandlig formand og mellem 0 og 2 næstformænd ud af 4 næstformandsskaber. I sommeren 2015 udnævntes en kvindelig formand for Folketinget i forbindelse med regeringsskiftet. Der er med andre ord stadigt langt flere mandlige end kvindelige politikere i den vertikale politiske ledelse af det danske Folketing, om end der er bevægelse i fordelingen. Når det gælder formandskabet for de stående udvalg i Folketinget, er der ligeledes tale om en vertikal segregering i form af flest mandlige formænd.

I perioden 1990-2010 er andelen af kvindelige og mandlige formænd for de stående udvalg relativt skæv. Siden 2013 har der været over 40 % kvindelige formænd, og det bliver interessant at følge, hvorvidt denne udvikling fortsætter.

Tabel 4 over ledelsen af Folketinget demonstrerer en (gradvis) stigning i andelen af kvindelige formænd og især næstformænd for de stående udvalg i et 25-årigt perspektiv. Stigningen i antallet af kvindelige formænd har fundet sted relativt sent i perioden, hvorimod andelen af kvindelige næstformænd er begyndt at stige lidt tidligere.

---

<sup>15</sup> ”Folketingets udvalg’ er en række arbejdsgrupper, som Folketinget opretter og udpeger folketingsmedlemmer til at deltage i. Et udvalgs vigtigste opgave at behandle de lov- og beslutningsforslag, der henvises til behandling i udvalget, men herudover følger udvalget med i udviklingen inden for sit sagsområde, f.eks. ved at stille spørgsmål til en minister. Ministeren kan svare skriftligt eller mundtligt (ministeren kommer i såkaldt samråd med udvalget). Desuden kan et udvalg modtage henvendelser (deputationer) fra organisationer og andre. Der er to forskellige udvalgstyper: Stående udvalg, dvs. faste udvalg, og særlige udvalg. Folketinget har nedsat 30 stående udvalg, hvis sagsområder i vidt omfang svarer til ministeriernes ressortområder. Udvalgenes sagsområder besluttet af Udvalget for Forretningsordenen. Særlige udvalg, der også kaldes ad hoc udvalg, nedsættes til at tage sig af enkelte sager eller særlige emner. De fleste udvalg har 17 medlemmer, og udpegning af medlemmerne sker ved valg i Folketinget efter reglerne for forholdstalsvalg. Da partigrupperne ofte slutter sig sammen i valggrupper, afspejler et udvalgs sammensætning ikke nødvendigvis helt sammensætningen i Folketingssalen” (WIKIPEDIA 2016)

Tabel 4. Totalt antal kvinder og mænd i ledelsen af Folketinget. Årene 1990-2015.

Position	1990		1994		1998		2001		2005		2007		2009		2013		2015	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Formand for FT	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0
Næstformand	2	2	2	2	2	2	1	3	0	4	0	4	0	4	2	2	2	2
Formand FT stående udvalg	7	2	5	2	8	1	1	6	1	4	6	1	8	1	2	1	1	1
Næstformand FT stående udvalg	8	1	9	2	9	1	1	5	1	2	8	1	4	1	1	1	1	1

Kilder: Folketingets Årbøger 1990-2008, partiernes sekretariater og referat af 2. møde i Folketinget jf. ft.dk 2008-2015.

På baggrund af tabellen kan vi konkludere, at kvindelige MF'er har langt lettere ved at få adgang til næstformandsposter end til den prestigefyldte formandspost for udvalgene. Det ser ud til, at tidsdimensionen også spiller en rolle her, idet det kønsmæssige segregeringsmønster ændrer sig i retning af større kønsbalance i stående udvalgs formands- og næstformandsskaber over tid. Denne udvikling kunne måske pege i retning af en bekræftelse af tesen om 'time-lag': at den relative underrepræsentation af kvinder vil falde over tid (Raaum 1995, 30; se også Dahlerup 2011, 76-78).

Vi har ikke undersøgt, hvilke stående udvalg kvindelige og mandlige parlamentarikere har været og er udvalgsformænd og -næstformænd for, som det f.eks. er blevet gjort i Finland. Finske studier (Forstén 2005) peger i retning af, at kvindelige politikere bliver valgt til formænd for parlamentariske udvalg, der traditionelt har en høj andel af kvindelige medlemmer.

Tabel 5. Folketingsudvalg med over 40% kvindelige medlemmer og under 60% mandlige medlemmer. Årene 1991-2015.

Udvalg*	1997/98				2003/04				1991/92			
	Antal		Andel (%)		Antal		Andel (%)		Antal		Andel (%)	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Udvalget til valgs prøvelse	9	8	53	47	7	10	41	59	7	10	41	59
By- og Boligudvalget	7	10	41	59	10	7	59	41	8	9	47	53
Indfødsretsudvalget	9	8	53	47	6	11	35	65	7	10	41	59
Kirkeudvalget	10	7	59	41	9	8	53	47	9	8	53	47
Kulturudvalget	8	9	47	53	5	12	29	71	8	9	47	53
Socialudvalget	11	6	65	35	7	10	41	59	12	5	71	29
Uddannelses- og Forskningsudvalget	10	7	59	41	7	10	41	59	10	7	59	41
Retsudvalget	8	9	47	53	7	10	41	59	7	10	41	59
Sundheds- og Forebyggelsesudvalget	11	6	65	35	10	7	59	41	10	7	59	41
Udvalg*	2009/10				2014/15							
	Antal		Andel (%)		Antal		Andel (%)					
	K	M	K	M	K	M	K	M				
Udvalget til valgs prøvelse	6	11	35	65	7	10	41	59				
By- og Boligudvalget	4	13	24	76	14	15	48	52				
Indfødsretsudvalget	8	9	47	53	7	10	41	59				
Kirkeudvalget	8	9	47	53	11	18	38	62				
Kulturudvalget	7	10	41	59	13	16	45	55				
Socialudvalget	13	4	76	24	22	7	76	24				
Uddannelses- og Forskningsudvalget	11	5	69	31	14	15	48	52				
Retsudvalget	9	8	53	47	13	16	45	55				
Sundheds- og Forebyggelsesudvalget	12	5	71	29	16	13	55	45				

\*Alle udvalg har 17 medlemmer. Efter 2011 består de fleste udvalg dog af 29 medlemmer. Udvalgenes nyeste navne er brugt. F.eks. Transportudvalget hed tidligere Trafikudvalget osv. Kilder: Folketingets Årbøger 1992-2004 og referat af 2. møde i Folketinget ifølge ft.dk 2008-2015.

Tabel 6. Folketingsudvalg med under 40 % kvindelige medlemmer og over 60 % mandlige medlemmer. Årene 1991-2015.

Udvalg*	1997/98				2003/04				1991/92			
	Antal		Andel (%)		Antal		Andel (%)		Antal		Andel (%)	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Det Udenrigspoliti- ske Nævn	2	15	12	88	3	14	18	82	4	13	24	76
Finansudvalget	5	12	29	71	4	13	24	76	4	13	24	76
Forsvarsudvalget	3	14	18	82	3	14	18	82	0	17	0	100
Udvalget for Fødeva- rer Landbrug og Fiskeri	4	13	24	76	5	12	29	71	4	13	24	76
Skatteudvalget	5	12	29	71	7	10	41	59	5	12	29	71
Transportudvalget	3	14	18	82	3	14	18	82	2	15	12	88
Udvalg*	2009/10				2014/15							
	Antal		Andel (%)		Antal		Andel (%)					
	K	M	K	M	K	M	K	M				
Det Udenrigspoliti- ske Nævn	4	13	24	76	7	10	41	59				
Finansudvalget	3	14	18	82	2	15	12	88				
Forsvarsudvalget	4	13	24	76	7	22	24	76				
Udvalget for Fødeva- rer Landbrug og Fiskeri	5	12	29	71	12	17	41	59				
Skatteudvalget	2	15	12	88	9	20	31	69				
Transportudvalget	3	14	18	82	7	22	24	76				

\*Alle udvalg har 17 medlemmer – Efter 2011 består de fleste udvalg af 29 medlemmer. Udvalgenes nyeste navne er brugt. F.eks. hed Transportudvalget tidligere Trafikudvalget osv. Kilder: Folketingets Årbøger 1992-2004 og referat af 2. møde i Folketinget ifølge ft.dk 2008-2015.

Folketingets stående udvalg

Tabellerne 5 og 6 beskriver kønsfordelingen i en væsentlig del af Folketingets stående udvalg i udvalgte år (1991- 2015). Udvalg, som ikke er inkluderet i denne tabel er bl.a. de udvalg, som ikke har fungeret i hele tidsperioden. Tabellerne er klassificeret på bag-



grund af deres høje andel af medlemmer af det ene køn og hermed en relativt klar kønssegregering.<sup>16</sup>

Til analyse af data over Folketingsudvalgene er vi inspirerede af Hallbergs klassificering (2003). Én kategori af udvalg klassificeres som høj kvinderepræsentation, hvilket omfatter over 40 % kvinder og under 60 % mandlige medlemmer. Dette gælder f.eks. Kirke-, Social-, Uddannelses- og Forskningsudvalget, Retsudvalget og Sundhedsudvalget (tabel 5).

En anden kategori er i hele tidsperioden karakteriseret af en høj grad af repræsentation af mandlige parlamentarikere (defineret som over 60 % mandlige medlemmer og under 40 % kvindelige medlemmer) som f.eks. Det Udenrigspolitiske Nævn, Finansudvalg, Forsvarsudvalg, Fødevarer- Landbrug- og fiskeriudvalg, Skatteudvalg og Transportudvalget (tabel 6). Flere af disse Folketingsudvalg har under 30 % kvindelige medlemmer i hele undersøgelsesperioden. Der er med andre ord tale om en udpræget horisontal segregering og en kønsmæssig arbejdsdeling i de stående udvalg, hvilket ligeledes er en tendens, som afspejles i andre landestudier (Bolzendahl 2014; Hallberg 2003; Niskanen 2011: 26, Pansardi og Vercesi 2016; Wängnerud 2009).

Der optræder dog en interessant undtagelse til denne konklusion, idet Sveriges Rigsdag ser anderledes ud. Siden valget i 2006 har der ikke været nogle stående udvalg i Rigsdagen, som er så tydeligt kønssegregerede, som det er illustreret ovenfor (Niskanen 2011: 26). Den svenske parlamentsudvalgsstruktur karakteriseres af Bolzendahl som en "egalitarian-trending gendered organization" (2014).

Hvis vi samlet betragter kønsfordelingens udvikling i de stående udvalg i et 25-årigt perspektiv, tegner der sig nogle interessante hovedtræk.

## Diskussion af forklaringer på horisontal og vertikal kønssegregering

Artiklens beskrivende analyse lægger op til en diskussion af spørgsmålet om, hvordan vi kan forklare datamaterialets horisontale og vertikale kønssegregering i Folketingets udvalg, det private erhvervslivs bestyrelser og de økonomiske organisationer? I lyset af

---

<sup>16</sup> De ikke medtagne udvalg er følgende: Udvalget for Forretningsorden, Underudvalg for Forretningsorden, Markedsudvalget, Tilsynet med Folketingets bibliotek, Tilsynet Grundlovens § 71, Sikkerhedspolitisk Udvalg, Udvalget vedr. Grønlandslove, Udvalget vedr. bæredygtig landbrugsudvikling, Udvalget vedr. borgernes rettigheder, Udvalget vedr. analyse af demokrati i Danmark, Udvalget til prøvelse af valgene, Det særlige undersøgelsesudvalg, Udvalget for udlændinge og integrationspolitik, Udvalget for Videnskab og teknologi, Udvalget vedr. Færøerne samt Udvalg til behandling af Grundlovsforslag.

vores data kan vi konkludere, at der er tale om en udtalt grad af kønssegregering på tværs af danske parlamentariske udvalg og det private erhvervslivs bestyrelser/organisationer. En sådan segregering kan måske overraske i lyset af det internationale 'ligestillingsbrand', som Danmark har brystet sig af i flere årtier og i lyset af den relativt høje grad af kvinderepræsentation blandt Folketingets politikere. Der er noget, som tyder på, at kulturelle faktorer i Danmark som udbredelse af ligestillingsværdier i et samfund (Inglehart og Norris 2003; herfra Pansardi og Vercesi 2016) er slået igennem i forhold til valg af kvinder til Folketinget og i forhold til flere kvinder på næstformandsposter i udvalg (den vertikale kønssegregation). Derimod er der ikke noget entydigt, der peger i retning af, at den horisontale kønssegregering er under afvikling i Folketingets udvalgsstruktur. Nordisk kønsforskning har ligeledes påpeget en række felter, hvor kønligestilling inden for politik ikke er slået stærk igennem (Borchorst og Dahlerup red. 2015; Dahlerup 1988; 2011; Fiig 2009a; 2009b).

Vores data og forskningsspørgsmål afføder to hypoteser, som kan indramme den følgende diskussion. Disse teser bør afprøves i andre og mere kvalitative studier.

Göransson (2006) og Hirdman (1990) argumenterer, som nævnt tidligere, for en sammenhæng mellem segregering, køn og værdi. De identificerer et samfundsmæssigt hierarki, som medvirker til, at mandlighed associeres med overordning og kontrol. I relation til vores problemstilling er ideen, at visse policy-områder som f.eks. økonomi-, finans- og udenrigspolitik associeres med noget mandligt og hermed kommer til at repræsentere (policy-) områder, hvortil kvinder ikke har adgang (også jf. Bolzendahl 2014). Vi kalder dette for tesen om kønsmæssigt værdisætning. Den anden tese henter vi hos Göransson (red. 2006), og den karakteriserer vi som tesen om 'the public eye' eller det, der på dansk kunne kaldes tesen om et 'offentligt blik'. Ideen er her, at jo mindre synligt og jo mindre under offentligt opsyn et politisk område er, jo mindre ligestilling og krav om ligestillingstiltag er det præget af. Det anses for at spille en rolle, i hvor høj grad offentligheden har indsigt i rekrutterings- og ansættelsesprocesser, (om rekrutteringen til en given position er genstand for offentlig debat), om der er formelle regler, der tilsigter en kønsmæssig ligebehandling, og om offentligheden eller politikerne stiller krav til udvælgelse af forskellige typer af topledere/medlemmer (jf. Göransson 2006). Der er her tre trin i form af 1) et offentligt pres, 2) bevidsthed om pres for ligestilling og 3) områder, hvor der hverken er ønsker eller pres for ligestilling.

Tesen om kønsmæssigt værdisætning virker overbevisende i forhold til en vertikal og horisontal segregering i både Folketingsudvalg og i det private erhvervslivs bestyrelser. Spørgsmålet om den horisontale segregering eller arbejdsdeling i Folketingsudvalg og hvad en sådan skyldes, er genstand for debat i litteraturen. Vores data afspejler som nævnt ovenfor studier af parlamentsudvalg i Italien (Pansardi og Vercesi 2016) og i Tyskland, Sverige og USA (Bolzendahl 2014). Vores studium af både det danske erhvervslivs bestyrelser, erhvervsorganisationer, Folketingets ledelse og -udvalgsstruktur peger i retning af, at der udspiller sig en form for kønsmærkning af ledelse og af visse policyområder, som kvinder kun i begrænset omfang har adgang til. Der er hermed centrale demokratiske beslutningsprocesser med gyldighed for samfundet, hvortil kvinder ikke har adgang.

Tesen om et 'offentligt blik' og hermed et offentligt pres for ligestilling virker overbevisende i forhold til valg af medlemmer til Folketinget, hvortil der tilsyneladende er et offentligt pres for at vælge flere kvinder ind, end der er opstillede; et offentligt pres for ligestilling i form af vælgerne, der fungerer som ledvogtere i relation til det antal kvindelige kandidater, som indvælges i Folketinget. Der er – muligvis – kommet en vis bevidsthed og et pres for ligestilling i forhold til at have flere kvinder på næstformandsposter i Folketingets udvalg, som er øget noget igennem undersøgelsesperioden. I udgangspunktet er det private erhvervsliv og det private erhvervslivs bestyrelser et område, hvor der traditionelt hverken har været ønsker om eller et pres for ligestilling. Lidt populært kan vi fastslå, at jo mere privat erhvervsliv, jo mindre offentligt pres. Den kønsskæve sammensætning af bestyrelser og topledelse tilskrives snarere homosocial reproduktion og netværksrekruttering, og dette afspejler sig også i ledelsen af erhvervslivets organisationer.

Der kan muligvis identificeres en antydning af et mere markant offentligt blik på det danske erhvervsliv i form af lovgivningsmæssige krav om måltal for andelen af kvindelige ledere og opfølgning herpå, hvilket blev vedtaget i 2012.

På baggrund af det norske eksempel kan vi konkludere, at et offentligt blik har betydning for kønssegregeringen i det private erhvervslivs bestyrelser – om end resultaterne af den norske lovgivning ansues forskelligt (Teigen 2012; 2015). De omfattede norske virksomheder (ASA-selskaberne) opnåede alle de påkrævede 40 % kvinder i bestyrelsen pr. 1. januar 2008. Iflg. Teigen (2015) har dette dog (endnu) ikke haft den (af

nogle) forventede afsmittende effekt i de lavere ledelseslag. Økonomiske analyser har divergerende konklusioner mht. konsekvenserne af kvoteordningen for bundlinje og aktiekurser (Dale-Olsen et al. 2013; Matsa og Miller 2013). Kvoteordningen i Norge har været effektiv ift. opnåelse af balance i de norske bestyrelser, sandsynligvis i kraft af det offentlige pres i kombination med 'truslen' om sanktioner. Lignende kvoteordninger til det private erhvervsliv er siden den norske indførelse vedtaget i en række andre europæiske lande (Belgien, Tyskland, Italien og Frankrig). Kvoter til det underrepræsenterede køn i politiske forsamlinger har vundet indpas globalt som et 'fast-track' til opnåelse af en højere grad af ligestilling i politik (Dahlerup 2011).

## Konklusion

De skandinaviske magtudredninger har entydigt konkluderet, at der er relativt få kvinder i de forskellige typer af eliter, når vi ser bort fra den parlamentariske kanal. Det er altså typisk mænd, som besidder de magtfulde positioner i toppen af disse landes magthierarkier (Christiansen, Møller og Togeby 2001; 2002, Göransson red. 2006; Skjeie og Teigen 2003). En konsekvens er, at megen nordisk samfundsstyring formes i og præges af 'samtaler mellem mænd' (Skjeie og Teigen 2003, 11).

Vores nye data over kønsfordelingen i erhvervslivets bestyrelser, økonomiske organisationer samt Folketingets ledelse og stående udvalg tegner et flertydigt billede. Kvinder og mænd i magtpositioner er kønssegregerede, samler sig altså inden for bestemte områder og udøver forskellig form for magt. Kvinder er bedst repræsenterede på områder, hvortil der rekrutteres via den politiske kanal (valg), hvorimod mænd besidder toppositioner i det private erhvervsliv og i Folketingets ledelse. Der er med andre ord stadigvæk ganske få kvinder i direktioner, bestyrelser og i positioner som administrerende direktører i det private erhvervsliv.

Hen over de sidste år er der sket visse bevægelser i fordelingen af magtpositioner i Folketinget; især i form af de stående Folketingsudvalg, hvor dele af den vertikale segregering er i forandring. Den horisontale fordeling af medlemmer i de stående udvalg er stadigvæk traditionel, kønssegregeret og peger i retning af behovet for flere, kvalitative undersøgelser. Sådanne kan undersøge tesen om kønsmærkning af politik og hermed også betydningen af det fænomen, som Raaum (1995, 31) har karakteriseret som

'den funktionelle arbejdsdeling i politik' (1995, 31): den horisontale arbejdsdeling i Folketingets stående udvalg og ledelse samt tesen om det offentlige blik. Kvindelige politikere sidder med ved forhandlingsbordet i udvalg, men ikke i vidt omfang i specifikke udvalg med fokus på udenrigspolitik, økonomi/finans og transport. Vores undersøgelse er eksplorativ og kalder på nye kvalitative studier af den horisontale og vertikale kønssegregering i toppen af dansk politik og økonomi.

## Litteratur

- Adams, B og Ferreira, D 2009, 'Women in the boardroom and their impact on governance and performance', *Journal of Financial Economics*, vol. 94, pp. 291–309.
- Albrecht, J; Edin, PA; Sundström, M og Vroman, SB 1999, 'Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data', *Journal of human Resources*, pp. 294-311.
- Albrecht, J; Thoursie, PS og Vroman, S 2015, 'Parental leave and the glass ceiling in Sweden', *Research in Labor Economics*, vol. 41, pp. 89-114.
- Bækgaard, M og Kjaer, U 2012, 'The Gendered Division of Labor in Assignments to Political Committees: Discrimination or Self-selection in Danish Local Politics', *Politics & Gender*, pp. 465-482.
- Bergqvist, C (red.) 1999, *Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries*, Scandinavian University Press, Oslo.
- Bolzendahl, C 2014, 'Opportunities and Expectations. The Gendered organization of Legislative Committees in Germany, Sweden, and the United States', *Gender & Society*, vol. 28, no. 6, pp. 847-876.
- Christiansen, PM; Møller, B og Togeby, L 2001, *Den danske elite*, Hans Reitzels Forlag, København.
- Christiansen, PM, Møller, B og Togeby, L 2002, 'Køn og eliter', i: A Borchorst (red.), *Kønsmagt under forandring*, Hans Reitzels Forlag, København.
- Dahlerup, D 1988, 'From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics', *Scandinavian Political Studies*, vol. 11, no. 4, pp. 275-298.
- Dahlerup, D 2011, 'Women in Nordic Politics – a Continuing Success Story?', i: K Niskanen (red.), *Gender and Power in the Nordic Countries – with focus on politics and business*, NIKK publications, vol. 1, pp. 59-86.
- Dahlerup, D og Borchorst A (red.) 2015, *Før og efter stemmeretten*, Frydenlund Academic, København.

- Dale-Olsen, H; Schøne, P og Verner, M 2013, 'Diversity among Directors – The Impact on Performance of a Quota for Women on Company Boards', *Feminist Economics*, vol. 19, no. 4, pp. 110-135.
- Dale-Olsen, H; Schøne, P og Verner, M 2012, 'Women on Boards of Directors and Firm performance Evidence from Denmark and Norway', *Comparative Social Research*, vol. 29, pp. 211-234.
- Datta Gupta, N og Smith, N 2002, 'Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark', *Economica*, vol. 69, no. 276, pp. 609-629.
- Datta Gupta, N; Smith, N og Verner, M 2008, 'The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children', *Review of Economics of the Household*, vol. 6, no. 1, pp. 65-89.
- Dolado, JJ; Felgueroso, F og Jimeno, JF 2004, 'Where Do Women Work?: Analysis Patterns of Occupational Segregation by Gender', *Annales d'Economie et de Statistique*, vol. 71, pp. 293-315.
- Elliott, JR og Smith, RA 2004, 'Race, Gender, and Workplace Power', *American Sociological Review*, vol. 69, no. 3, pp. 365-386.
- Fiig, C 2009a, 'Women in Danish Politics: Challenges to the Notion of Gender Equality', i: J Gelb & ML Palley (red.), *Women and Politics around the World: A Comparative History and Survey*, ABC-CLIO, Santa Barbara.
- Fiig, C 2009b, 'Køn og magt i dansk politik og centraladministration', i K Niskanen og A Nyberg, (red.), *Kön och makt i Norden: Del 1 landsrapporter, 2009-569* Nordisk Ministerråd, Nordic Council of Ministers, København.
- Forstén, T (1999), 'Backgrounds of the Committee Chairpersons in the Finnish Eduskunta 1945-1994', *Statsvetenskaplig Tidskrift*, vol. 102, no. 4, pp. 417-435.
- Göransson, A (red.) 2006, *Maktens Kön. Kvinnor og män i den svenska makteliten på 2000-talet*, Nya Doxa, Nora.
- Göransson, A 2006, 'Makteliter och kön', i: A Göransson, (red.), *Maktens Kön. Kvinnor og män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Ny Doxa, Nora.
- Gulbrandsen, T; Engelstad, F; Klausen, TB; Skjeie, H; Teigen, M og Østerud, Ø 2002, *Norske makteliter. Makt og Demokratiutredningen*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Hallberg, NC 2003, *Kvinner i norsk topp-politikk 1945-2002. En studie av kjønnsspesifikke rekrutteringsmønstre i Storting og Regjering*, Hovedfagsoppgave. Universitetet i Bergen.
- Heath, R; Schwindt-Bayer A og Ltimo, A 2005, 'Women on the Sidelines: Women's Representation on Committees in Latin American Legislatures', *American Journal of Political Science*, vol. 49, no. 2, pp. 420-436.
- Hernes, HM 1987, *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*, Norwegian University Press, Vojens.
- Hirdman, Y 1990, 'Genussystemet', i *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport* (SOU 1990: 44), Allmänna Förlaget, Stockholm.
- Holli, AM & Saari, M 2009, 'The Representation of Women in the Parliamentary Standing Committee Hearings in Finland', Paper for Panel 4: Gender, Ethnicity

- and Representation (Panel session 6) at the 1st European Conference on Politics and Gender (ECPG), Queen's University, Belfast, January 21-23, 2009.
- Højgaard, L 2002, 'Magtens køn – kvinder og mænd i toppositioner inden for erhvervs- liv, offentlig administration og politik', i: A Borchorst, (red.), *Kønsmagt under forandring*, Hans Reitzels Forlag, København.
- Højgård, L 2008, 'Køn er ikke relevant her: Den vertikale kønssegregering på det danske arbejdsmarked', i: R Emerek og H. Holt, (red.), *Lige Muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, SFI 2008-24, København : pp. 141 -161.
- Inglehart, R og Norris, P 2003, 'Gender equality and democracy', *Comparative Sociology*, vol. 1, no. 3, pp. 321-346.
- Jacob, S; Scherpeel, JA og Adams, M 2013, 'Gender Norms and Women's Political Representation: A Global Analysis of Cabinets 1979–2009', *Governance*, vol. 27, no. 2, 321–345.
- Krook, M og O'Brian, DZ 2012, 'All the President's Men? The Appointment of Female Cabinet Ministers Worldwide', *The Journal of Politics*, vol. 74, no. 3, pp. 840-855.
- Matsa, DA og Miller, AR 2013, 'A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas', *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 5, no.3, pp. 136-69.
- Nielsen, HS; Simonsen, M og Verner, M 2004, 'Does the Gap in Family-Friendly Policies Drive the Family Gap?', *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 106, no.4, pp. 721-744.
- Nielsen, HS og Svarer, M 2009, 'Educational Homogamy How Much is Opportunities?', *Journal of Human Resources*, vol. 44, no. 4, pp. 1066-1086.
- Niskanen, K (red.) 2011, *Gender and Power in the Nordic Countries – with focus on politics and business*, NIKK publications, Oslo.
- Niskanen, K og Nyberg, A 2009, *Kön och Makt i Norden, Del I Landsrapporter*. Det Nordiske Ministerråd, København
- Pansardi, P og Vercesi, M 2016, 'Party-Gate-Keeping and Women's Appointment to Parliamentary Committees: Evidence from the Italian case', *Parliamentary Affairs*, pp.1-22.
- Phelps, ES 1972, 'The Statistical Theory of Racism and Sexism', *American Economic Review*, vol. 62, pp. 659–661.
- Raaum, NC 1995, 'Women in Local Democracy', i: L Karvonen og P Selle, (red.), *Closing the Gap: Women in Nordic Politics*, Aldershot, Dartmouth, pp. 25-58.
- Rose, C (2007), 'Does Female Board Representation Influence Firm Performance? : The Danish Evidence', *Corporate Governance*, vol. 15, no. 2, pp. 404-413
- Rossin-Slater, M; Ruhm, CJ and Waldvogel, J 2013, 'The Effects of California's Paid Family Leave Program on Mothers' Leave-Taking and Subsequent Labor Market Outcomes', *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 32, no. 2, pp. 224-245.

- Skjeie, H, 1992, *Den politiske betydningen av kjønn*, ISF Report 92:11, IFS, Oslo.
- Skjeie, H og Teigen, M 2003, *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk. Makt og Demokratiutredningen*, Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Smith, N; Smith, V og Verner, M 2006, 'Do women in Top Management affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms', *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 55, no. 7, pp. 569-593.
- Smith, N; Smith, V og Verner, M 2013, 'Why are so few females promoted into CEO and Vice-President Positions? Danish empirical evidence 1997-2007', *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 66, no. 2, pp. 380-408.
- Teigen, M 2012, 'Gender Quotas in Corporate Boards – On the diffusion of a distinct national policy reform', i: F Engelstad og M Teigen, (red.), *Firms, Boards and Gender Quotas: Comparative Perspectives, Comparative Social Research*, vol. 29, pp. 115-146.
- Teigen, M 2015, *Virkninger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv*, Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Togebly, L 1995, 'A Gender Gap that Vanished', i: L Karvonen og P. Selle, (red.), *Closing the Gap. Women in Nordic Politics*, Aldershot Dartmouth.
- Verner, M 2009, 'Køn og magt i dansk erhvervsliv', i: K Niskanen og A Nyberg, (red.), *Kön och makt i Norden: Del 1 landsrapporter*, Nordisk Ministerråd, Nordic Council of Ministers, København, pp. 51-65.
- Wängnerud, L 1998, 'Politikens Andre Sida. Om Kvinnorrepresentation i Sveriges Riksdag', *Göteborg Studies in Politics*, vol. 53.
- Wängnerud, L 2009, 'Women in Parliaments: Descriptive and Substantive Representation', *Annual Review of Political Science*, vol. 12, pp. 51-69.
- Wikipedia 2016, *Folketingets udvalg*, Tilgængelig på: [https://da.wikipedia.org/wiki/Folketingets\\_udvalg](https://da.wikipedia.org/wiki/Folketingets_udvalg) Lokaliseret den 16. november 2016.
- World Economic Forum 2014, *The Global Gender Gap Report*, Geneva.