

ØF-rapport nr. 22/2008

Selvsagt – kvinner i politiske maktposisjoner

av

Ingrid Guldvik

Janneke van der Ros



Østlandsforskning

Østlandsforskning er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984 med fylkeskommunene og høgstyrene/de regionale høgstyresentra i fylkene Oppland, Hedmark og Buskerud som stiftere i samarbeid med Kommunaldepartementet.

Østlandsforskning er lokalisert i høgstyremiljøet på Lillehammer og har i tillegg kontorer i Hamar. Instituttet driver anvendt, tverrfaglig og problemorientert forskning og utvikling.

Østlandsforskning er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

Næringsliv og regional utvikling
Velferd, organisasjon og kommunikasjon

Østlandsforskning sine viktigste oppdragsgivere er departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

Østlandsforskning har samarbeidsavtaler med Høgskolen i Lillehammer, Høgskolen i Hedmark og Norsk institutt for naturforskning. Denne kunnskapsressursen utnyttes til beste for alle parter.

ØF-rapport nr. 22/2008

Selvsagt – kvinner i politiske maktposisjoner

av

Ingrid Guldvik

Janneke van der Ros



Tittel: Selvsagt – kvinner i politiske maktposisjoner

Forfattere: Ingrid Guldvik og Janneke van der Ros

ØF-rapport nr.: 22/2008

ISBN nr.: 978-82-7356-643-0

ISSN nr.: 0809-1617

Prosjektnummer: 10078

Prosjektnavn: Selvsagt – Kvinner i politiske maktposisjoner

Oppdragsgiver: Kommunenes Interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS)

Prosjektleder: Ingrid Guldvik

Referat: Rapporten er sluttrapporteringen fra et forsknings- og utviklingsprosjekt som har pågått i tiden juni 2006 til utgangen av 2008. Målsettingen med prosjektet har vært å finne frem til faktorer som kan bidra til en jevnere kjønnsbalanse, med minst 40 prosent kvinner, i kommunalpolitiske lederposisjoner innen 2012. Bakgrunnen for prosjektet er den skjeve fordelingen av kvinner og menn i slike posisjoner. Prosjektet er gjennomført ved hjelp av ulike metoder. Aksjonsforskningstilnærmingen, dialogkonferanser, har stått sentralt i prosjektets seks pilotkommuner Arendal, Kristiansand, Søgne, Dovre, Lom og Sel. I tillegg har vi gjennomført to nasjonale datainnsamlinger: en spørreundersøkelse om kjønnsfordeling i lederverv blant rådmenn i 2006 og 2008, og en spørreundersøkelse om likestillingspolitiske tema blant førstekandidatene på partienes valglistene til kommunevalget i 2007.

This publication is the final report of a research and Development project active from June 2006 until the end of 2008. The main aim in the project has been to generate knowledge about barriers to more just and equitable gender distributions of power positions in municipal politics. The ultimate goal is to bring about a min/max 40-60 gender distribution in power after the 2011 municipal elections. The project used different research strategies to construct knowledge about power matrices and point to conditions that may contribute to redressing power inequalities. Action research methods, in particular dialogue conferences, played a central role in the six pilot municipalities engaged in the project: Arendal, Kristiansand, Søgne, Dovre, Lom and Sel. Additionally data gathering through national surveys was applied: one is a survey about the gender distribution of power positions sent out both in 2006 and after the 2007 elections. Another survey gathered information about gender equity issues among top candidates at the parties' ballot in 2007.

The main conclusion is that two types of small, closely knit, and male-dominated institutions dominate the recruitment to municipal power elites: political parties' nomination committees and municipal election boards. Women occupy a very small segment among the members of these institutions. Longstanding praxis in party nomination processes and traditional gender assumptions need to be destabilized in order to redress gender power inequities.

Emneord: Likestilling, kjønnsbalanse, kommunevalg, lederposisjoner, politisk representasjon

ISBN nr.: 978-82-7356-643-0

Dato: Januar 2009

Antall sider: 70

Pris: Kr 130,-

Utgiver: Østlandsforskning
Postboks 223
2601 Lillehammer

Telefon 61 26 57 00
Telefax 61 25 41 65
e-mail: post@ostforsk.no
<http://www.ostforsk.no>

Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1. Ytterligere eksemplar fremstilling uten avtale og strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

Forord


Med aksjonsforskningsprosjektet ”Selvsagt – kvinner i politiske maktposisjoner” har KS og de politiske partiene på nasjonalt nivå startet et langsiktig arbeid for å bidra til en jevnere kjønnsfordeling i politiske lederposisjoner i kommunene, som eksempelvis ordfører, varaordfører, gruppeleder eller utvalgsleder. Målet er minst 40 prosent kvinner i lokalpolitiske lederposisjoner innen 2012.

Prosjektet startet sommeren 2006, da partiene arbeidet med nominasjon foran kommunevalget i 2007. Hensikten var å finne frem til virkemidler for endring. Prosjektet har gjennomført fire dialogkonferanser hvor aktivitetene har bestått i dialog og diskusjon med lokalpolitiske ledere og kommunestyrerepresentanter om sentrale tema i nominasjonsprosesser i grupper og i plenum. Det er foretatt intervju med medlemmer i valgnemnda i to kommuner. I tillegg er det gjennomført to spørreundersøkelser blant rådmenn for å få oversikt over kvinneandelen blant ledere i nemnder og utvalg i 2006 og 2008, samt en spørreundersøkelse blant førstekandidater på listene for å få deres vurderinger av spørsmål som har med likestilling mellom kjønnene i politikken å gjøre.

Erfaringer fra prosjektet er formidlet underveis gjennom ett idéhefte og to veiledningshefter. Idéheftet og det første veiledningsheftet er distribuert til alle kommuner. Materiale fra ulike deler av prosjektet, samt heftene, er publisert på nettstedet [Selvsagt – kvinner i politiske maktposisjoner, www.selvsagt-kvinner.no](http://www.selvsagt-kvinner.no) Nettstedet inneholder også et mediaspeil fra tida før, under og rett etter kommunevalget. Øvrige formidlingsaktiviteter er samlet i vedlegg 1.

Vi takker KS for oppdraget og for godt samarbeid underveis i prosjektet. Vi vil også takke de politiske partiene på nasjonalt nivå for fruktbare møter. Våre samarbeidspartnere ved Høgskolen i Lillehammer, KILDEN og Kvinneuniversitetet/Likestillingssenteret på Hamar har bidratt til inspirerende diskusjoner og faglig utvikling av prosjektet. Vi takker for praktisk tilrettelegging av KS Agder ved Imi Vegge og leder for FyrkjeFokus, Anette Svastuen. Ikke minst vil vi takke de om lag 100 lokalpolitikere som har stilt sine kunnskaper og erfaringer til rådighet for oss. Uten dem hadde vi ikke fått innsikt i muligheter og hindringer for kvinners og menns delaktighet i lederposisjonene i lokalpolitikken. Til sist vil vi takke rådmenn og førstekandidater for at de tok seg tid til å fylle ut spørreskjema.

Lillehammer, desember 2008


Torhild Andersen
forskningsleder


Ingrid Guldvik
prosjektleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	11
1.1 Bakgrunn for prosjektet.....	11
1.2 Organisering av prosjektet	13
2 Teoretiske tilnæringer og problemstillinger	17
2.1 Kjønnsperspektiver på rekruttering til politikken	17
2.2 Problemstillinger	19
3 Metodiske tilnæringer	21
3.1 De kvalitative tilnærmingene	21
3.2 Utvalg av kommuner og informanter	22
3.3 De kvantitative tilnærmingene	23
3.4 Aktiviteter i prosjektet.....	23
4 Aksjonsforskning/dialogkonferanse – en fruktbar metode?	27
4.1 Aksjonsforskning – elementer og verdier	27
4.2 Dialogkonferanse som metode i aksjonsforskning.....	28
4.3 Dialogkonferanse – fruktbar metode i prosjektet?	29
4.4 Andre erfaringer fra prosjektet.....	31
5 Resultater i pilotkommunene	33
5.1 Pilotkommunene	33
5.2 Første akt i spillet om kjønnsmakt: Nominasjonsprosessen.....	35
5.3 Andre akt i spillet om kjønnsmakt: Valget.....	41
5.4 Tredje akt i spillet om kjønnsmakt: Konstitueringen	43
5.5 Fra kjønnsbalanse til kjønnsmaktubalanse	44
6 Resultater fra spørreundersøkelsene	47
6.1 Endring i lederposisjoner over tid	47
6.2 Førstekandidatenes vurderinger	49
7 Kritiske faser, momenter og aktører	55
7.1 Personer, tradisjoner og institusjoner	55
7.2 Kjønnserettferdige demokratier - anbefalinger	56
7.3 Demokratiske dilemma	56

Referanser	59
Vedlegg 1	63
Vedlegg 2	65

Sammenheng

Med prosjektet ”Selvsagt – kvinner i politiske maktposisjoner” har KS og de politiske partiene på nasjonalt nivå startet et langsiktig arbeid for å sikre en jevnere balanse blant kvinner og menn i kommunalpolitiske maktposisjoner, som ordfører, varaordfører, gruppeleder og utvalgsleder. Målsettingen er maksimum 60 prosent menn og minst 40 prosent kvinner i politiske lederposisjoner innen 2012. Bakgrunnen for prosjektet er den skjeve fordelingen av kvinner og menn i slike posisjoner.

Kjønnsbalansen i kommunestyrene har økt de siste tretti år fra 15/85 kvinner/menn prosentfordeling i 1975 til 38/62 prosent kvinner/menn i 2007. Kvinners og menns andeler av politiske *lederposisjoner*, eksemplifisert ved fordeling av ordførervervet, har i de samme siste tretti årene endret seg fra 2/98 prosent kvinner/menn til 23/77 prosentfordeling kvinner/menn etter siste kommunevalg. Kvinners andel i begge typer verv, blant folkevalgte og i utvalgte posisjoner, har altså økt, men *forskjellene* mellom kvinners representasjon i kommunestyre og kvinners andel av kommunalpolitiske lederverv opprettholdes gjennom hele perioden, og forblir på knapt 15 prosentpoeng. Spørsmålet er hvilke faktorer som kan bidra til at andelen kvinner og menn blir jevnere også i de høyeste politiske posisjonene i kommune-Norge.

Rekruttering til politikken avhenger av forhold på *etterspørselssida*, dvs. hvor villige partier og velgere er til å nominere og stemme på bestemte kandidat kategorier, men også av faktorer på *tilbudssida*, dvs. hvor interesserte og motiverte potensielle kandidater, i dette tilfellet kvinner, er i å delta. Kort sammenfattet har prosjektet vist at det først og fremst er de politiske partiene som har ansvaret for rekruttering av kvinner og menn til de øverste posisjonene.

Vi skiller ut tre sentrale faser der avgjørelsene tas om hvem som skal få lederposisjonene i kommunepolitikken. Fasene er nominasjonen, valget og konstitueringen, hvor nominasjonsprosessen er den helt avgjørende fasen. Den som får stå på førsteplass på partilista er også den som får tildelt lederposisjoner i de videre prosessene.

Første fase er nominasjonsprosessen som starter med valg og oppnevningen av nominasjonskomité. Komitélederen har stor innflytelse på resultatet av prosessen og på hvordan kjønnsfordelingen blir på toppen av valglista. Lederen av komiteen velges blant partimedlemmer som har lang ansiennitet i partiet, som har bekledd mange verv og som nyter stor tillit. Tradisjonelt er det flest menn som er i ”posisjon” til å få oppgaven som leder av nominasjonskomiteen. Kanskje kvinner som har lang fartstid i større grad bør tilby seg å ta vervet som komitéleder? I listeforslaget fra nominasjonskomiteen, og på nominasjonsmøtet fremmes kvinner sjelden som kandidater til den eller de *første* plassene på lista. Vi har observert at menn gjennomgående foreslår menn til de første plassene, men også kvinner foreslår menn. Bare

sjelden foreslås kvinnelige kandidater å rykke fram og helt opp på toppen av partilistene. Dersom disse observasjonene er representative for nominasjonsmøtene må altså kvinners plass på toppen sikres i forslag fra nominasjonskomiteen. Resultatene fra arbeidet i nominasjonskomiteene er at vi finner relativt god kjønnsfordeling på listene sett under ett, men blant toppkandidatene favoriseres menn. På landsbasis var 72 av 100 førstekandidater menn ved siste valg. Denne kjønnsfordelingen forplanter seg videre til topposisjonene i det kommunalpolitiske lederskapet.

Andre fase er valget. Velgerne kan prioritere kandidater gjennom valget, og velgernes rettinger går vanligvis i kvinners disfavør. Det er gjerne de mest synlige og profilerte kandidatene som får velgernes ekstra stemmer, og slike kandidater er ofte menn. Ved de siste valg har den faktiske kvinneandelen, dvs. resultatet fra valget, vært lavere enn forventet kvinneandel, dvs. den andelen kvinner som ville kommet inn dersom partienes listeforslag fikk gjelde, og velgerne ikke rettet listene. Det betyr at partiene må sikre sine kvinnelige kandidater med så vel høy listeplass som stemmetillegg, dersom de ønsker en jevnere kjønnsfordeling i kommunestyrene.

I tredje fase har valgmennda/-komiteen hovedansvaret for konstitueringen etter valget. Nemnda settes sammen av kandidater som står på toppen av partilistene, dvs. at også her får vi en stor overvekt av menn. Valgmennda fordeler posisjoner til partiene, og så fordeler partiene personer i de tildelte posisjoner. Kjønnsfordeling er et tema når det handler om sammensettingen av politiske utvalg og formannskap, fordi kommuneloven sier noe om kjønnsfordeling blant medlemmene i disse organene. Valgmennda vurderer imidlertid ikke kjønnsfordeling i lederposisjonene. De politiske partiene må ta et felles ansvar på andre måter enn tidligere dersom de også skal ta hensyn til kjønnsfordeling i lederposisjonene, dvs. de må tenke nytt om utvelgelsespraksiser til lederposisjonene. Valget i 2011 vil vise hvorvidt partiene er modne for å endre de skjeve kjønnsfordelingene i de lokalpolitiske lederposisjonene.

Vi anbefaler i forbindelse med neste kommunevalg at institusjoner som har som oppgave å fordele posisjoner (som valgmenndene) og å peke ut personer til lokalpolitiske organer (som partienes nominasjonskomiteer) bør ha, og bør overholde, regler som sikrer kjønnsrettferdige fordelinger blant både medlemmer og *ledere*. Det er avgjørende at institusjoner som partienes nominasjonskomiteer og de kommunale valgmennder revurderer sine praksiser og endrer sine tradisjoner dersom disse hemmer en jevnere kjønnsbalanse. Tradisjoner om hvem som er såkalt "selvskrevne" medlemmer til disse organene kan ikke være holdbare, hvis de bryter med det like selvskrevne målet om kjønnsbalanse i lokalpolitiske institusjoner. Vår erfaring tilsier at tradisjoner om de selvskrevne medlemmer og ledere gjør nettopp det; de hemmer etablering av fordelingspraksiser som bidrar til kjønnsbalanse. Dersom partienes nominasjonskomiteer og kommunale valgmennder endrer sine regler og tradisjoner med hensyn til utvelgelse av medlemmer og utnevning av ledere, vil vi få en mer mangfoldig sammensetning av slike organer. Det kan i sin tur resultere i større mangfold av kvinner og menn i lederposisjoner i lokalpolitiske organer.

Til syvende og sist er målet om kjønnsbalanse på lokalpolitiske arenaer et spørsmål om verdier og prioriteringer, og målet skaper dilemmaer i forhold til andre verdier. Partienes nominasjonskomiteer er enerådende med tanke på hvilke verdier de vil legge vekt på i utvelgelse av kandidater. Så hvordan forholder det seg når et parti eller et lokallag ikke vurderer kjønnsfordelinger og kjønnsrettferdighet som viktige verdier å strebe etter? Også velgerne gis stor

demokratisk frihet i lokalvalg. Kumuleringer er en demokratisk verdi myndighetene ønsker å hegne om, selv om den går utover kvinnelige kandidater og kjønnsrettferdig representasjon. Dersom velgerne vil ha menn, vil mange hevde at det er velgernes demokratiske rett å få det. Så kan en diskutere om resultatet er demokratisk eller ikke. Og hva med forholdet mellom demokrati som prosess og demokrati som resultat? Er demokratiske prosesser en garanti for demokratiske resultat? Og er et demokratisk resultat viktigere enn prosessene som leder dit? Er kjønnslikestilling først et demokratisk holdbart mål når flertallet er enig i målet? Og flertall i hvilke forsamlinger? I Stortinget, kommunestyret, partiets landsmøte eller lokallaget?

Lokaldemokratiet er likevel ikke bare avhengig av kjønnsrettferdige fordelinger. En må ta hensyn til mange ulike sosiale grupper dersom folkevalgte og representative organer skal speile befolkningen i stort, for eksempel *etnisitet, nasjonalitet, funksjonsevne, seksuell preferanse, og alder*. Vi vil peke på ett sentralt poeng i forhold til utfordringene med inkludering av sosiale grupper i det norske lokaldemokrati: Innenfor hver enkelt gruppe er det både kvinner og menn.

1 Innledning

Kommunenes interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS) bad i mars 2006 om tilbud på FoU-prosjektet ”Hvordan øke andelen kvinner i kommunesektorens politiske maktposisjoner?” Formålet med prosjektet var å ”arbeide for at det i løpet av en ti års periode blir en balansert fordeling av kvinner og menn i topplederstillingene i kommunene”. Østlandsforskning (ØF) fikk, sammen med Arbeidsforskningsinstituttet¹ (AFI), Høgskolen i Lillehammer (HiL), KILDEN og Kvinneuniversitetet, i oppdrag å gjennomføre FoU-prosjektet.

Prosjektet har tittelen ”Selvsagt – kvinner i politiske maktposisjoner”. Med prosjektet har KS og de politiske partiene på nasjonalt nivå altså startet et langsiktig arbeid for å øke andelen kvinner i kommunalpolitiske maktposisjoner, som ordfører, varaordfører, gruppeleder og utvalgsleder. Målsettingen er minst 40 prosent kvinner i politiske lederposisjoner innen 2012. Bakgrunnen for prosjektet er den skjeve fordelingen av kvinner og menn i slike posisjoner, se tabell 1.

1.1 Bakgrunn for prosjektet

Kvinner og menn fikk formelt like politiske rettigheter etter innføringen av allmenn stemmerett i 1913. Det tok likevel tid før kvinner benytta stemmeretten i samme grad som menn, og enda lengre før de ble representanter. Etter andre verdenskrig var kjønnsforskjellene i valgdeltakelse mindre enn 10 prosent i kvinners disfavør og på 1950-tallet var differansen redusert til under 5 prosent. Fra slutten av 1980-tallet har kvinner og menn benytta stemmeretten i like stor grad (Raaum 1995).

Resultatene av de politiske rettighetene, i form av kvinnelige folkevalgte representanter, har imidlertid latt vente på seg. Etter andre verdenskrig økte kvinneandelen til om lag 5 prosent i Storting og kommunestyre, men den holdt seg under 10 prosent helt fram til 1970-tallet (Means 1973). Fra 1975 til slutten av 1980-tallet økte kvinneandelen til i overkant av 30 prosent i kommunestyrene, jf tabell 1. Siden den tid har det vært en økning på 6 prosentpoeng.

¹ Arbeidsforskningsinstituttet trakk seg ut av prosjektet høsten 2006.

Tabell 1

Kvinneandel i kommunestyre, formannskap, politiske utvalg og blant ordførere 1975-2007

	1975	1979	1983	1987	1991	1995	1999	2003	2007
Kommunestyre	15,4	22,8	23,8	31,2	28,5	32,2	34,3	35,8	37,4
Formannskap	**	15,3	22,0	28,0	28,0	35,9	38,0	37,9	42,0
Politiske utvalg	**	**	31,2	36,1	36,4	39,4	44,0	41,7	**
Leder pol. utvalg	**	**	16,2	18,8	19,6	20,7	24,0	31,0*	34,0*
Ordfører	1,8	2,6	3,6	6,5	12,5	15,8	14,9	16,8	23,0
Varaordfører	**	16,7	33,3	38,9	27,5	28,9	33,3	34,6	40,6

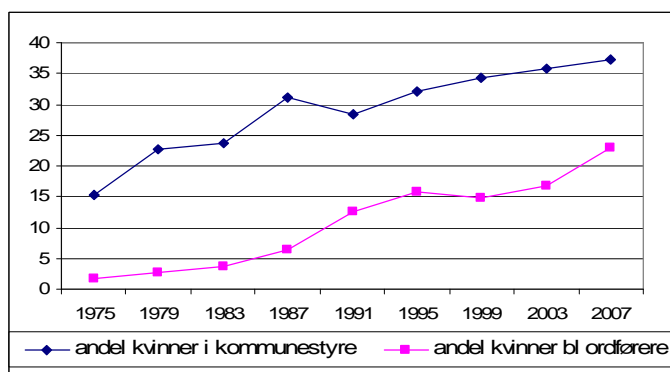
Kilde: Statistisk sentralbyrå

* Kilde: Østlandsforskning, 211 av 430 kommuner

** Data foreligger ikke

Kvinner rekrutteres i noe større grad til formannskapene og de politiske utvalgene enn til kommunestyrene. I topposisjonene er imidlertid mannsdominansen på hele 77 prosent i ordførerposisjonene, mens kvinner har en andel på 40 prosent av varaordførerpostene. Det er altså langt fra ei likefordeling av lokalpolitiske posisjoner generelt og av lederposisjoner spesielt. KS og partiene søker gjennom prosjektet å bidra til en mer balansert kjønnsfordeling i den politiske ledelsen på lokalnivået.

Kvinnerepresentasjonen i kommunestyrene har økt de siste tretti år fra 15 prosent i 1975 til 38 prosent i 2007. Kvinners andel av politiske *lederposisjoner*, illustrert i figur 1 ved fordeling av ordførervervet, har i de samme siste tretti årene økt fra nesten 2 prosent til 23 prosent. Kvinners andel i begge typer verv har altså økt, men *forskjellene* mellom kvinners representasjon i kommunestyrer og kvinners andel av kommunalpolitiske lederverv opprettholdes på knapt 15 prosentpoeng gjennom hele perioden.



Figur 1 Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter og blant ordførere, 1975-2007

Og her er vi ved prosjektets kjerne: Hva er det som skiller kvinners tilgang til kommunestyret fra tilgangen til lederposisjonene, her illustrert ved ordførerposisjonen? Vi formulerer det slik at representasjon til kommunestyret kan betegnes som ”de villiges marked”, dvs. at kandidater som er villige til å sitte i kommunestyret får som oftest plass på listene. Lederposisjonene derimot

handler om ”de utvalgte marked”, dvs. at portvoktere styrer utvalget av passende kandidater. Lederposisjoner er et knapt gode fordi mange, og flere enn det er plass til, ønsker høye posisjoner i lokalpolitikken.

1.2 Organisering av prosjektet

Prosjektet har vært organisert med ei ressursgruppe og ei referansegruppe. Formålet med ressursgruppa var å ha kontinuerlige samtaler om utfordringer i prosjektet – dialog om metoder, valg av enheter, forskningsdesign med mer, samt diskutere mer praktiske opplegg i forbindelse med dialogmøtene. Referansegruppa, som har bestått av representanter for de syv partiene som deltok i prosjektet, har vært et inntak til partispesifikke forhold i forbindelse med rekruttering, nominasjons- og valgprosesser, samt en kilde til kunnskap om disse prosesser generelt. Referansegruppa har også hatt i oppgave å motivere og støtte lokallagene som deltok i prosjektet. Flere av referansegruppas deltakere har deltatt på ett eller flere dialogmøter, og kommet med nyttige innspill og tilbakemeldinger.

Prosjektarbeid

Ingrid Guldvik og Janneke van der Ros hatt ansvaret for framdrift i prosjektet, aktiviteter, analyser og utskrivning av hefter. KILDEN har vært ansvarlig for deltakelse på dialogkonferanser og for publisering på prosjektets nettsider. Kvinneuniversitetet har bidratt i gjennomføringen av dialogkonferansene. AFI utviklet ideene til dialogkonferansene, men trakk seg av praktiske årsaker ut av prosjektet i startfasen. KS Agder v/Imi Vegge stod for kontakten med kommunene på Sørlandet, og FyrkjeFokus v/Anette Svastuen hadde samme funksjon overfor kommunene i Nord-Gudbrandsdal.

Ressursgruppe

Ressursgruppa har bestått av Hilde Klæboe, KS (fram til april 2007) og Thomas Scheen, KS (fra april 2007), Janneke van der Ros, HiL, en person fra KILDEN (Beret Bråten, Hannah Helset, Helene Langsæter, Maria Grønroos), Signe Opsahl, Kvinneuniversitetet, Nina Amble, AFI og Ingrid Guldvik, Østlandsforskning.

Ressursgruppa har hatt seks møter. Møtene har vært en kombinasjon av planlegging av dialogkonferanser og andre aktiviteter, samt vurderinger av de samme aktivitetene.

Ressursgruppa har vært et sentralt samarbeidsorgan i prosjektet, der mange ideer og refleksjoner omkring arbeidsmåter, temaer og tekster har kommet opp.

Referansegruppe

Alle de landsdekkende politiske partiene oppnevnte medlemmer til referansegruppa.

Navn	Parti
Siri Hov Eggen	Ap
Monica Volden Sivertsen	Ap
Torunn Hovde Kaasa	Sp
Oddvar Igland	Sp
Jan E Wilhelmsen	V
Rita Sletner	V
Edle Daasvand	SV
Aud Grandaunet	SV
Tove Gjersrud	H
Birgitte Lisland	H
Ronny Røste	FrP
Kari Lindtveit	KrF
John Inge Løvdal	KrF

Referansegruppa har hatt tre møter i prosjektperioden. To møter har blitt avlyst pga vanskeligheter med å finne tidspunkt som passer travle politikere.

Kommunene

KS sendte en forespørsel til seks kommuner om deltakelse i prosjektet. Brevet ble adressert til ordføreren, og det var underskrevet av leder i sentralstyret i KS, Halvdan Skar, og direktør May-Britt Nordli.

Ordførere og politiske partier måtte forplikte seg til å ivareta følgende oppgaver:

Ordfører:

- Motivere de andre partier som er representert i kommunestyre til å delta i prosjektet. Slikt motiveringsarbeid vil også de nasjonale partiene foreta, samt KS i regionene.
- Motivere ulike politikere i eget parti til å delta med engasjement på dialogkonferansene.
- Invitere ulike grupper politikere til dialogkonferansen – liste er vedlagt.
- Sørge for at prosjektleder får konferansedeltakerliste ei uke før konferansen

Vertskommunen for konferansene:

- Stille rom til disposisjon (rom stort nok for ca. 100-150 deltakere)
- Få kommunekantine/catering selskap til å ordne med lunsj i samarbeid med KS (som finansierer kaffe/te/frukt/mineralvann og lunsj til deltakerne) og med den lokale konferanseorganisasator.

De politiske partiene:

- Oppmuntre sine inviterte politikere til å delta.
- Dekke eventuelle reiseomkostninger til dialogkonferansene (mat/drikke blir dekket).

De forespurte kommunene takket ja til å delta i prosjektet. Kommunene var

- Dovre, Lom og Sel fra Nord-Gudbrandsdal
- Arendal, Kristiansand og Søgne fra Sørlandet.

Oppbygging av rapporten

Teoretisk kan en tilnærme seg temaet ”kvinner i politiske maktposisjoner” på ulike vis. Vi benytter teorier om forståelser av kjønn på tre ulike nivå, og vi ser på rekrutteringsprosessen til politikken i tilbuds- og etterspørselsperspektiv. Det er beskrevet i kapittel 2. I kapittel 3 beskriver vi de metodiske tilnærmingene i prosjektet, mens aksjonsforskning er diskutert i større detalj i kapittel 4. Vi har samarbeidet med seks pilotkommuner og resultater fra kommunene er beskrevet og analysert i kapittel 5. Kapittel 6 gir korte sammendrag av spørreundersøkelsene som er gjennomført i prosjektet. Konklusjoner og anbefalinger kommer i kapittel 7. Til slutt gir vi i vedlegget, en oversikt over formidlingen som har skjedd i tilknytning til prosjektet.

2 Teoretiske tilnærminger og problemstillinger

Det er ulike måter å tilnærme seg temaet ”kvinner i politiske maktposisjoner” på. Det handler om argumenter for hvorfor kvinner skal inn i politikken generelt, hvordan vi forstår kjønn og hvordan kjønn og makt spiller sammen i rekruttering til politikken.

2.1 Kjønnsperspektiver på rekruttering til politikken

Helga Hernes (1982) systematiserte argumentene for å øke kvinneandelen i politikken generelt, og de tre argumenter hun identifiserte kan også benyttes med tanke på økning i kvinneandelen i de høyeste posisjonene: Det første er *rettferdighetsargumentet* som hevder kvinners rett til å delta på lik linje med menn der beslutninger tas. Det andre er *nytteargumentet* som understreker at kvinner har andre erfaringer og ressurser enn menn og følgelig kan tilføre politikken nye perspektiver og bringe nye temaer inn på dagsorden. Det tredje er *interesseargumentet* som vektlegger viktigheten av at kvinner er til stede i politiske forsamlinger, ikke fordi kvinner nødvendigvis har felles interesser, men fordi de kan ha andre interesser enn menn og at det er viktig at kvinner selv artikulere sine interesser i politikken (Jónasdóttir 1985, Phillips 1995).

Kjønnsperspektiver kan gjøre seg gjeldende på tre ulike nivå (Harding 1986). Hver enkelt kvinnes, og manns, opplevelse av sitt handlingsrom dannes på *individnivå*, og samtidig påvirkes dette av den betydningen kjønn gis på henholdsvis det *strukturelle* og det *symbolske* nivå. Det strukturelle nivået omfatter de kjønnete samfunnsstrukturene; menn innehar systematisk høyere posisjoner enn kvinner, samtidig som kvinner og menn befinner seg innen ulike sektorer og samfunnsarenaer. Tradisjonelle kvinneyrker er for eksempel dårligere lønnet enn tradisjonelle mannsyrker, såkalt verdsettingsdiskriminering. Det er også store kjønnsforskjeller med tanke på fordeling av lønnet og ulønnet arbeid. Kvinner står for hoveddelen av den private omsorgen for barn og andre personer som ikke kan ta omsorg for seg selv. Kjønnete samfunnsstrukturer i form av maktressurser, økonomiske ressurser og tidsressurser vil konkret og direkte virke inn på kvinners og menns handlingsrom.

Det symbolske eller kulturelle nivå handler om våre forestillinger om og forståelser av kjønn, og hvordan våre forestillinger kommer til uttrykk i relasjoner mellom kjønn. Alle sitter med forestillinger og forventninger om hva som er ”passende” atferd for kvinner og menn. En del stereotype forestillinger om kvinner og menn tar vi mer eller mindre for gitt. Forestillingene

kommer til uttrykk gjennom hvordan vi snakker om kvinner og menn. Tradisjonelle maskuline egenskaper rangeres gjerne over tradisjonelle feminine egenskaper, de "kodes" til å ha høyere verdi (Skjeie og Teigen 2003). Kvinner framstilles for eksempel som emosjonelle, omsorgsfulle og samarbeidsorienterte, mens menn framstilles som rasjonelle, beslutningsdyktige og konkurranseorienterte; disse egenskaper vurderes høyere. Slike framstillinger og vurderinger bidrar til å definere menn som de som er best egnet for politiske lederposisjoner og de blir normen for "den gode leder" eller den effektive politiker. Symbolske framstillinger av kvinner og menn, og av hva som er passende for kvinner og menn, virker inn på kvinners og menns opplevde handlingsrom.

Med den svenske historikeren Yvonne Hirdmans (1990) begrepsbruk kan vi si at ubalansen i lederposisjonene skyldes et kjønnsmaktsystem, bestående av to sentrale organiserende prinsipper, segregering og hierarkisering, som systematisk undervurderer kvinner, kvinners arbeid, kompetanse og perspektiver. På samme måte hevder den franske sosiologen Pierre Bourdieu (2000) at vi alle, kvinner og menn, portvoktere og velgere, har *mentale skjema* som sier at menn er bedre egnet til for eksempel politisk lederskap enn kvinner. Det sterkt mannsdominerte lederskapet i norske kommuner, og i Norge generelt, underbygger slike mentale skjema om at menn er de beste lederne. Slik opprettholdes "den maskuline dominans" i samfunnet, ifølge Bourdieu. Strukturene, våre forestillinger og forventninger underbygger hverandre.

I kontrast til Hardings teori om samspillet mellom betydningen av kjønn på disse tre nivåene, blir ofte kvinners underrepresentasjon, for eksempel i lederposisjoner i politikken, forklart kun med referanse til egenskaper ved den enkelte kvinne; dvs. til kjønn forstått på individuelt nivå. Kvinners underrepresentasjon blir i slik individorientert forståelse forklart med at kvinner ikke har "riktig" kompetanse eller mangler tilstrekkelig erfaring eller ikke har nok motivasjon, mens både strukturelle og symbolske aspekter blir oversett. Forslag til tiltak for å endre den skjeve kjønnsbalanse tar da også gjerne utgangspunkt i kvinner selv, i form av å lære opp kvinner eller ha motivasjonskurs. Harding mener at en ikke kan endre de kjønnete maktstrukturene i samfunnet uten å ha med seg forståelsen av kjønn på de tre ulike nivåene, og forståelse av nødvendigheten av å få til endring på alle tre nivåer.

Rekruttering av kvinner til politikken avhenger av forhold på *etterspørselsida*, dvs. hvor villige partier og velgere er til å nominere og stemme på kvinner, men også av faktorer på *tilbudssida*, dvs. hvor interesserte og motiverte kvinner er i å delta (Van der Ros 1981, Norris og Lovenduski 1995). Ser vi på etterspørselsida så forutsetter den at partiledere velger kandidater på bakgrunn av antakelser om kandidatens egenskaper, kvalifikasjoner og muligheter for å drive politisk arbeid, og ut fra partienes forventninger om velgernes oppslutning om kandidatene (op.cit). Kompetansekriterier for politiske ledere kan deles i erfaringsbakgrunn (politisk og faglig) og personlige egenskaper som beslutsomhet, selvstendighet og kreativitet (Skjeie 1995). Dersom de herskende kjønnsymboler tilsier at erfaringer og personlige egenskaper i politisk arbeid er nært forbundet med tradisjonelt maskuline roller og egenskaper, betyr det at egenskaper tradisjonelt betegnet som feminine defineres som lite relevante. Kvinnelige kandidater i politikken blir følgelig mindre etterspurt enn mannlige – de blir reservestyrken i politikken (Guldvik 2005). Tilbudssida forutsetter at kvinner har interesse og

motivasjon for politisk deltakelse og innflytelse. Det betyr at kvinner aktivt må søke innflytelse i politikken, gjennom å bygge seg opp erfaring og kompetanse til framskutte posisjoner. I det praktiske liv er det selvsagt et samspill mellom tilbuds- og etterspørselsaktørene.

Når KS og de politiske partiene på nasjonalt nivå har som mål at kvinneandelen i lederposisjonene skal øke til minst 40 prosent innen 2012, betyr det at må vi sette spørsmålsteget ved eksisterende kulturelle forestillinger om kjønn. Våre mentale skjema må endres slik at potensielle lederkandidater i fremtiden vurderes uavhengig av kjønn. Prosjektet tar sikte på å utfordre forestillinger basert på hva som er "passende" politiske posisjoner for kvinner og menn, slik at det i større grad er mulig også for kvinner å gå veien fra folkevalgt til utvalgt. Vi bygger på teorier om forklaringer på struktur- og aktørnivå, forståelser av kjønn på individuelt, strukturelt og symbolsk/kulturelt nivå og tilbud/etterspørsel etter kvinnelige kandidater til lederposisjoner i politikken – for å finne fram til suksesskriterier for hva som skal til for å øke kvinneandelen.

2.2 Problemstillinger

Den overordna problemstillingen i prosjektet er:

Hva skal til for å øke kvinneandelen i kommunesektorens politiske lederposisjoner?

Et sentralt mål i prosjektet er å skaffe oversikt over status innen feltet, samt utviklingen over tid.

Vi tar derfor sikte på å kartlegge:

Hvordan er kvinneandelen i kommunesektorens politiske maktposisjoner i 2006 og 2008?

På bakgrunn av våre teoretiske tilnærminger kom vi frem til underspørsmål, som har vært en ledetråd for den praktiske gjennomføringen av prosjektet. Vi har å gjøre med ulike forhold innenfor tilbuds- og etterspørselssegmentene.

Tilbudssida - Her er det tre typer problemstillinger:

Hva skal til for

- 1) *å mobilisere "nye" kvinner til å stille til valg,*
- 2) *å motivere de som nå er kommunestyremedlemmer til å ta gjenvalg og*
- 3) *å motivere kvinner til å ønske seg maktposisjoner?*

Hovedaktørene på tilbudssida er sittende kvinnelige kommunestyrerepresentanter, vara-medlemmer av kommunestyrene, utvalgsmedlemmer, partimedlemmer og andre mer eller mindre aktive kvinner i lokalsamfunnet.

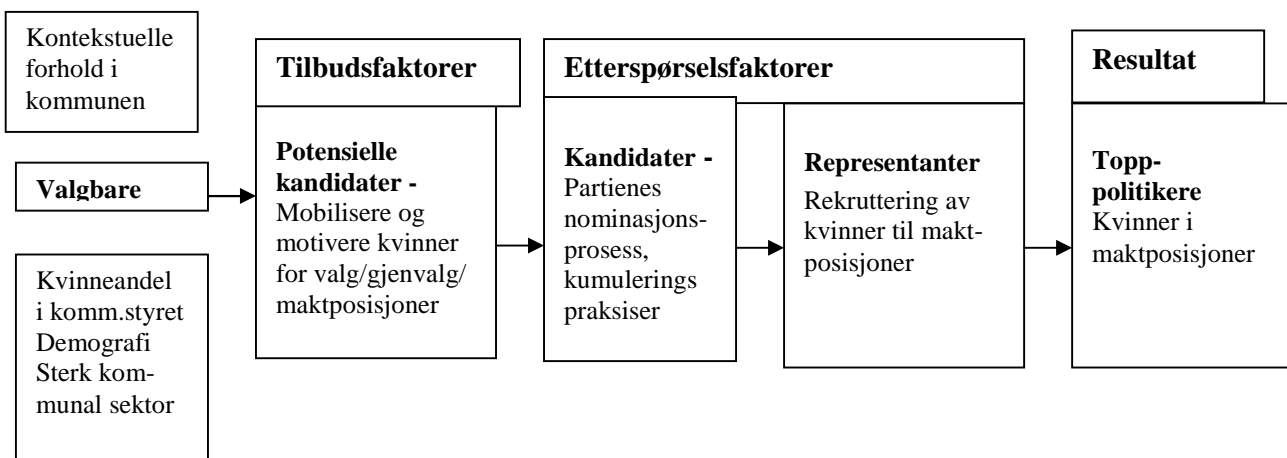
Etterspørselsida - Også når det gjelder etterspørselsida er problemstillingen tredelt:

Hva skal til for å få partiene til

- 1) *å nominere flere kvinner,*
- 2) *å plassere kvinner først/høyt på partilistene og*
- 3) *å rekruttere kvinner til maktposisjoner?*

Hovedaktørene på etterspørselssida er partiledelsen, de med topposisjoner i kommunalpolitikken (som ordfører/varaordfører, gruppeleder, utvalgsledere med mer), og nominasjonskomiteen (det vil være personoverlapp her). Det dreier seg om mange mannlige aktører.

I tillegg kan strukturelle forhold og kulturelle trekk i kommunene ha betydning for så vel tilbud av og etterspørsel etter kvinnelige kandidater til kommunestyre og kommunale maktposisjoner, for eksempel demografiske forhold, utdanningsnivå, arbeidsmarked, den lokale politiske kulturen med mer (Van der Ros 1981, Raaum 1995, Berglund 2005, Van der Ros, Guldvik og Johansen, kommer).



Figur 2 Faser, aktører og arenaer i rekrutteringsprosessene

3 Metodiske tilnæringer

Prosjektet er gjennomført ved hjelp av ulike samfunnsvitenskapelige metoder. Hovedtilnærmingen er aksjonsforskningspreget. Gjennom kvalitative tilnæringer som dialogkonferanser, intervju og observasjon har vi fulgt prosessene i seks case-kommuner. Videre har vi gjennomført kvantitative spørreskjemaundersøkelser; for det første for å få oversikt over kjønnsfordelingen i lederposisjoner, og for det andre for å få kunnskap om førstekandidatenes vurderinger av arbeidet med likestilling i lederposisjonene.

3.1 De kvalitative tilnærmingene

Prosjektet er gjennomført ved hjelp av casestudier i et utvalg av kommuner. Casestudier dreier seg vanligvis om et fåtall tilfeller som gjøres til gjenstand for inngående studier. En casestudie kjennetegnes av at en benytter flere ulike kilder til å få svar på en rekke spørsmål om det tilfellet som studeres. Casestudier kan ha relevans ut over de enkelttilfellene som studeres.

Begrunnelsen for å velge ut noen få kommuner var at det ville sikre oss valide erfaringer med virkemidler. Det var i denne omgang først og fremst prosessen som skal generaliseres til neste fase av prosjektet.

Det har blitt mer vanlig at FoU-arbeid med mål om endring har aksjonsforskningstilnærming. Sosial endring har både en strukturell og en sosial side. Medvirkende forskere bør kunne støtte de involverte aktører, kommuner/partier/kvinner, langs begge disse linjene. Det er en viktig forutsetning at aktørene selv vil investere tid og krefter for å realisere utviklingsarbeidet som skal fremme større kjønnsbalanse i kommunale maktposisjoner. Interesse for arbeid med likestilling i politikken var derfor ett av kriteriene som deltakende kommuner måtte oppfylle.

Som ledd i mobilisering, prosesstøtte og evalueringsarbeid er dialogbaserte metoder anbefalt (Sørensen og Lunde 2000). Aktører som står i en konkret endringssituasjon kan hente fram meget realistiske ideer og konkrete modeller gjennom slike metoder. Vi ønsket å gjennomføre en utviklingsprosess som i grove trekk veksler mellom deskriptive aktiviteter, planlegging og gjennomføring av dialogkonferanser og formidlingsaktiviteter i hver av deltakerkommunene. Aksjonsforskningstilnærmingen beskrives senere i rapporten.

Vi la opp til tre dialogkonferanser som skulle ta opp forhold omkring ulike faser i rekrutterings- og valgprosessen. Den første dialogkonferansen tilsvarte i store trekk de underspørsmål vi

formulerte under tilbudssida og retter seg spesielt mot målsettingene om å rekruttere flere kvinner til å stille til kommunestyret og til å få sittende kvinnelige kommunestyrerepresentanter til å ta gjenvalg. På den andre konferansen var målsettingen knyttet til det tredje underspørsmål på tilbudssida: Hvordan få kvinner til å ønske seg makt, og problemstilling to på etterspørselssida: Hvordan få partiene til å plassere kvinner høyt på listene? Den tredje dialogkonferansen var ment å gi mannlige politiske ledere ”mot” til å satse på kvinner i ledende posisjoner.

For å få kunnskap om politikernes erfaringer med konstitueringen gjennomførte vi individuelle intervju med deltakere i valgnemnda i to av våre kommuner. I tillegg ble det gjennomført observasjon i møter i nominasjonskomiteen i fem partilag.

3.2 Utvalg av kommuner og informanter

Det er en vanlig antakelse at tidligere ervervet kompetanse i utviklingsarbeid kan ha stor betydning for evnen til å dra nytte av nye prosjektmuligheter (Moland & Gautun 2002). Vi hadde som intensjon å henvende oss til fire casekommuner som i betydelig grad allerede har vist evne og vilje til å stå for utviklings- og forskningsbasert arbeid. Med et slikt strategisk utvalg ville det være mulig å bygge på erfaringer fra tidligere prosjektinnsats og læring knyttet til dette.

Oppdragsgiver deltok i prosessen med å velge kommuner. Det ble tidlig klart at kommuner på Sørlandet var interessert i å delta i prosjektet. Samtidig kjente forskergruppa til arbeidet som er gjort av kvinnenettverket Fyrkjefokus i Nord-Gudbrandsdal for å øke kvinneandelen i politikken. Etter drøftinger med kommuner i de aktuelle regionene, ble det bestemt at Arendal, Kristiansand og Søgne skulle delta fra Sør-Norge og Dovre, Lom og Sel fra Nord-Gudbrandsdal. Med en slik geografisk fordeling mente vi at kommunene kunne samarbeide og trekke på hverandres erfaringer. Utvalget bidro også til at vi fikk store og små kommuner, sentrale og rurale kommuner og kommuner med variasjon i kvinneandel i kommunestyret.

Prosjektet handler om rekruttering til politikken og det er derfor ikke kommunen som er enhetene i denne sammenhengen. Det er de politiske partiene som er ansvarlige for rekruttering. Dialogen med det politiske miljøet gikk gjennom ordføreren i de aktuelle kommunene. Ordføreren tok kontakt med de andre partiene eller tok deltagelse i prosjektet opp i formannskapet, og slik fikk vi tilslutning fra de andre partiene. Samtidig skulle de deltagende partiene på nasjonalt nivå motivere og støtte sine lokalpartier i prosessen.

Da vi hadde gjort utvalget av kommuner, var det et poeng for oss å kjøre en felles prosess for kvinnelige og mannlige kommunestyrerepresentanter, kvinnelige vararepresentanter og utvalgsmedlemmer og sentrale aktører fra partiene og nominasjonskomiteene, samt inviterte aktuelle fremtidige kandidater. For å sikre et bredt erfaringsgrunnlag for deltakerne, samt få til gode prosesser, la vi opp til å gjennomføre dialogkonferanser felles i hver region, dvs. for de tre kommunene på Sørlandet for seg og for kommunene i Nord-Gudbrandsdal for seg.

Dialogkonferansen skulle være en møteplass hvor erfarne og noen mindre erfarne kvinnelige representanter, samt mannlige representanter i maktposisjoner, kunne møtes og diskutere hvordan kvinnene kunne styrke sitt mandat til denne endelige fordelingen etter valget i 2007 og få en jevnere kjønnsmaktbalanse i kommunalpolitikken.

3.3 De kvantitative tilnærmingene

Østlandsforskning har gjennomført spørreundersøkelse i to omganger til rådmenn i alle kommuner, for å kartlegge kjønnsfordelinger blant gruppeledere, nemndsledere og andre utvalgsledere. Spørreskjema ble sendt ut to ganger, våren 2006, for å få oversikt over nå-situasjonen, og etter kommunevalget våren 2008 (Johansen 2008). Undersøkelsene var web-baserte og ble sendt til rådmennenes e-postadresser.

Foretakregisteret i Brønnøysund skaffet oversikt over styreledere og styrerepresentanter i kommunalt eide selskaper og interkommunale selskap så vi kunne analysere styrenes kjønns sammensetning i denne type selskap. Hovedpunkter fra denne undersøkelsen er presentert i idèheftet.

I tillegg gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant alle førstekandidatene i de landsdekkende partiene ved valget i 2007 (Skålholt og Johansen 2008). Hensikten var å få kunnskap om hvordan førstekandidatene og/eller partiene vurderer arbeidet med likestilling i lokalpolitikken. Sammendrag av spørreundersøkelsene presenteres i kapittel 6.

3.4 Aktiviteter i prosjektet

Til sammen deltok i underkant av 100 personer på de dialogkonferansene. Det var lagt opp til tre konferanser i hver region. Bare to konferanser ble avholdt i hver region, den tredje ble avlyst pga få påmeldinger. Noen av deltakerne er telt to ganger fordi de deltok på begge konferansene i sin region.

Dialogkonferansen bestod av framlegg fra forskere og andre innledere. Vi benyttet erfarne politikere fra region til å holde innlegg på konferansene.

På Sørlandet innledet gruppeleder for Arbeiderpartiet i Arendal Kari Henriksen om ”kvinner inntog i politikken” og tidligere ordfører i Kristiansand Bjørg Wallevik om erfaringer med å være ”kvinne med makt”.

I Nord-Gudbrandsdal holdt tidligere ordfører i Vågå, utviklingssjef Kari Hølmo Holen og fylkesleder i Oppland Arbeiderparti Solveig Rindhølen innledning om erfaringer med å være ”kvinner med makt”.

Deltakerne fikk i oppgave å diskutere ulike tema som siden skulle legges fram for plenum.

Første dialogkonferanse

Program:

- Tema 1 – Vil ikke kvinner inn i kommunalpolitisk arbeid?
Hvilke faktorer veier tyngst mot at kvinner ønsker å ta valg/gjenvalg til kommunestyret?
- Tema 2 – Hvorfor skal kvinner inn i kommunepolitikken?
Hvilke argumenter taler for å ha kvinnelig representasjon i kommunestyrearbeidet?
- Tema 3 – Hvordan skal vi få kvinner med i politikken?
Hvordan legge opp til gode prosedyrer slik at flest mulig kvinner tar valg/gjenvalg?

Følgende aktører var invitert:

Ordfører

Varaordfører

Ledere i politiske partier

Ledere i nominasjonskomiteen

Medlemmer i nominasjonskomiteen

Partienes gruppeledere i kommunestyret

Ledere i politiske utvalg/nemnder

Kvinnelige kommunestyrerepresentanter og vararepresentanter

Kvinnelige nemnd- og utvalgsmedlemmer

Kvinnelige medlemmer i styrer for politiske partier

Kvinnelige medlemmer i ungdomsråd

Medlemmer i kvinnenettverk

Andre dialogkonferanse

Program:

- Tema 1 - Kjønn, makt og kompetanse - Hva er de viktigste maktposisjonene i kommunen (politisk – administrativt)? Sett kjønn på maktposisjonene.
- Tema 2 - Partikumulering og demokrati - Forholdet mellom partienes ansvar for kumulering og velgernes rett til personvalg.
- Tema 3 - Strategier for nominasjonsmøtet - Hvordan argumentere for å få kvinner inn i maktposisjoner/høyt på lista? Hva gjorde dere i nominasjonsprosessen for å vinne kampen om flere kvinner i maktposisjoner?
- Partiene ble bedt om å sende historier (gode og mindre gode) fra nominasjonen til oss.

Invitasjonen gikk til følgende grupper:

Lederne og medlemmene i partienes nominasjonskomiteer

Gruppelederne i kommunestyregruppene

Partilederne

Kvinnelige kommunestyrerepresentanter

Kvinnenettverk

Tredje dialogkonferanse

- Tema 1 - Hvor er vi, hvor vil vi? Hvordan ble valgresultatet i kommunene? Hvor mange representanter fikk partiet inn i kommunestyret – antall kvinner/menn? Ligger partiet an til å få ordføreren, evt. samarbeide med annet parti som får ordfører?
- Tema 2 - Formelle og uformelle konstitueringsprosesser. utfordringer i konstitueringsprosessen. Kort diskusjon om hva som utgjør maktposisjoner. Hvor mange av maktposisjonene er allerede fordelt? Og hvordan har det skjedd? Hvem er hovedaktørene i forhandlingene – hvem snakker med hvem? Hvilke kriterier legger disse aktører vekt på med tanke på lederposisjonene?
- Strategier for å bedre kjønnsbalansen gjennom konstitueringen. Diskuteres kvinnerepresentasjon i maktposisjonene? Er kvinnerepresentasjon et viktig hensyn i konstitueringsprosessen. Gi hverandre gode råd i konstitueringsprosessen for å sikre kvinner i maktposisjoner

Invitasjon ble sendt til de to første kandidatene på partilistene. På forhånd hadde vi forespurt kandidatene om mulige datoer, siden vi ønsket å avvikle konferansen i ei travel tid for representantene, nemlig like etter valget og før konstitueringsprosessen var ordentlig i gang. Som nevnt meldte det seg ikke tilstrekkelig mange deltakere til at vi kunne avholde disse konferansene. Istedenfor har vi gjennomført intervjuer med deltakere i valgmennda i to kommuner, en på Sørlandet og en i Nord-Gudbrandsdal.

Mediestrategier i forbindelse med dialogmøtene

For å skape blesst om dialogkonferansene skrev vi kronikker i regionavisene før konferansene skulle avvikles.

Kronikk i *Gudbrandsdølen Dagningen*, 23. august 2006, i *Hamar arbeiderblad*, 28. august 2006 og i *Fædrelandsvennen*, 30. august 2006. Tema: Vilje, evne og mot til endring?

Kronikk i *Hamar Arbeiderblad* 6. sept. 07, *Gudbrandsdølen/Dagningen* 14. sept. 07 og *Fædrelandsvennen* 15. sept. 07. Tema: Flere kvinner i maktposisjoner.

4 Aksjonsforskning/dialogkonferanse – en fruktbar metode?

En viktig dimensjon i KS-prosjektet var metodetilnærmingen, nemlig aksjonsforskningen. For KS var det viktig at en skulle forske og samtidig engasjere de som fremover skal kunne opptre som endringsagenter. I det følgende vil vi kort beskrive noen sentrale elementer og verdier i aksjonsforskning, og så presentere dialogkonferanser spesielt.

4.1 Aksjonsforskning – elementer og verdier

Innen aksjonsforskning er ett utgangspunkt *hvordan* vi forsker. “*Knowledge comes from doing*” (Brydon-Miller, et.al 2003:14), ”Kunnskap genereres fra handling” for å si det på norsk. ”*The social world can only be understood by trying to change it*” (McTaggart, 2002 i Brydon-Miller et.al.:15). Vi skaffer oss altså kunnskap om å bedre kjønnsbalansen i lederposisjoner i lokalpolitikken med fokus på kvinnerepresentasjonen gjennom å arbeide for endring sammen med aktørene som skal skape endringene.

Et annet element i aksjonsforskning er forholdet mellom forsker og de vi forsker med/om/for: “*A key value shared by action researchers, then, is this abiding respect for people’s knowledge and for their ability to understand and address the issues confronting them and their communities.*” (op.cit. 14) Det er en grunnleggende tro på at de vi forsker sammen med mens ”vi er i aksjon” har evne til å forstå problemene og til å finne løsninger. Forskingen kjennetegnes av oppfatninger om likeverdighet mellom forsker og de utforskede eller også ”medforskende” subjekter. Det er klart at de som er aktive i parti- og lokalpolitikk kjenner utfordringene. Det vi som forskere med et ”utenfrablakk” gjør, er å stille andre spørsmål og spørre om meningen med og grunner til måter å handle på. Handlinger som av de utforskende har blitt ”tatt for gitt-heter”, institusjonelle forhold som etablerer kulturer for at ”sånn gjør vi det hos oss”. Det blir tankemåter og handlinger som de ikke (lengre) setter spørsmålstegn ved. Mye makt ligger skjult i slike institusjonelle forhold. I dialogen mellom forsker og deltakere og deltakerne seg mellom, kommer nye spørsmål opp som fører til refleksjoner omkring temaet ”*hvorfor vi gjør som vi gjør*”. Slike diskusjoner bringer nye innsikter og, forhåpentlig, evne og vilje til endring.

Et tredje element i aksjonsforskning er spørsmålet: “*How to generate knowledge that is valid and vital to the wellbeing of individuals and communities and for the promotion of larger-scale*

democratic social change?” (Brydon-Miller, et.al 2003:11) Betegnelsen ”aksjon” i aksjonsforskning ligger også i å få til endring, og her snakker vi om endring i en spesifikk retning, nemlig mot mer demokratiske og rettferdige samfunnsformer. En stor utfordring for aksjonsforskning er nettopp å få til endring når problemet har blitt formulert på nye og mer innsiktsfulle måter. Det som ofte møter aksjonsforskere er det Brydon-Miller et. al. beskriver som mangel på “/.../ *institutional preparedness to act on the basis of the results gained at the community level*” (op.cit. .19).

Ofte er det forholdet mellom grunnplanen som forskerne har jobbet med og utviklet innsikter sammen med, og et høyere styringsnivå der avgjørelser om endring til syvende og sist treffes og som ikke kjenner samme eierforhold til ervervede innsikter og endringsbehov.

Mye aksjonsforskning har sitt grunnlag i forskning med svake samfunnsgrupper og et mål er å bidra til økt innsikt hos disse med siktemålet ”empowerment”, dvs. å styrke de utforskede innenfra ved å hente frem og bevisstgjøre egen styrke og evner. Det er også en av grunnene til at feminister og kjønnsforskere finner felles verdier og mål i aksjonsforskning. Kvinnelige politikere og kommunestyrerepresentanter er i seg selv ikke noen svak gruppe. Imidlertid, styrke og svakhet, makt og avmakt er relative begrep og i den situasjon vi kjenner fra norske lokaldemokratiet der kvinner blir *folkevalgt*, men ikke ofte *utvalgt* i lederposisjoner, er det snakk om ujevne maktrelasjoner og skjulte former for maktbruk. Og i tråd med aksjonsforskere generelt ønsker en å bringe frem innsikter for å endre urettferdige og udemokratiske forhold. Videre kan en hevde at kvinnene erfarer “*the micro practises of injustice*” I deres politiske hverdag (Lykes & Coquillon 2007:304).

4.2 Dialogkonferanse som metode i aksjonsforskning

Aktivitetene i dialogkonferanser består av dialog og diskusjon i grupper, med vekselvis presentasjon i plenum. Forskerne bidrar med regi og konkret gjennomføring, mens deltakerne leverer substansen. Slik dialogkonferanser er beskrevet i en del faglitteratur, har de en stram struktur hvor formulering av diskusjonstema er kritisk. Samtidig knytter det seg en egen metodikk til sammensetning av gruppene, hvor en veksler mellom homogene grupper og varianter av heterogene grupper (Amble 2000, Pålshaugen 2001). En slik arbeidsform kan oppleves som arbeidsom, men givende i forhold til videre aktiviteter. Hver konferanse avsluttes med bindende avtaler om aktiviteter videre i prosjektet, samt fordeling av ansvar. Konferansene var kjerneaktivitetene i prosjektet.

Vi holdt dialogkonferanser for de tre sørlandskommunene sammen, og likedan for våre tre kommuner i Nord-Gudbrandsdalen. Grunnen til å velge felles konferanser i hver region var i hovedsak at vi antok at kommunene opplevde noen av de samme utfordringene, og at de kunne lære av hverandre. Samtidig var vi bekymret å få en stor og uoversiktlig forsamling om vi samlet alle seks kommunene. Akkurat det siste ble gjort til skamme, det ble langt færre deltakere enn vi forventet.

Temaene for de tre dialogkonferansene vi planla tilsvarte underspørsmål slik vi formulerte dem i forskningsprosjektet, jf kapitel 2. Deltakerne ble pekt ut på basis av temaene som vi anså som relevante i rekrutteringsprosessene, dvs. fra potensiell kandidat til å få lederposisjoner i lokalpolitikken.

Første dialogkonferanse dreide seg om å få kvinnelige kommunestyrerepresentanter til å ta gjenvalg, og å få portvoktere/ledere til å støtte og oppfordre kvinner til å ta valg. Til første konferanse var derfor aktører fra både tilbuds – og etterspørselssida invitert. Samtlige partiledere for våre sju partier ble invitert, og vi ba dem om å ta med to kvinner de betraktet som potensielle kandidater til kommunestyreverv. Vår tanke her var å etablere et slags mentorforhold til nye deltakere. I tillegg til partiledere var partigruppeledere og ledere for nominasjonskomiteen selvskrevne aktører. Også ordførere ble bedt om å stille, ikke minst siden det var ordførerne for kommunene som hadde tatt ansvar for å skaffe relevante aktører til deltakelse i prosjektets aktiviteter. En annen opplagt relevant aktørgruppe var kvinnenettverk og kvinnegrupper i kommunene.

I neste dialogmøte var det fokus på en ny fase fra tilbudssida. Det handlet om å få kvinner til å ønske makt og til å ville og tørre uttrykke ønske om makt, og det handlet om å få aktører på etterspørselsida til å bidra til å tenke fordeling av makt. Den tredje siste konferansen var mest ment å være en dialog med portvokterne, de som er sentrale i konstitueringsprosessene, for å få dem til å ha ”mot” til å tenke nytt, og tenke kjønnsbalanse under fordeling av posisjoner.

4.3 Dialogkonferanse – fruktbar metode i prosjektet?

Dialogkonferanser har, som sagt, en stram regi både med hensyn til tema og gruppeinndelinger hvor en veksler mellom homogene og heterogene grupper – avhengig av tema. Heterogenitet kunne gå på parti, alder, kjønn, kommune og type verv. Det er i disse gruppene innsikt rundt et tema eller et spørsmål forskerne har formulert kan vokse frem, og innsiktene deles i plenum. Blant dem som har utviklet metoden er det ulike meninger om hvorvidt debatt i plenum skal tillates, og i hvilken grad forskere kan/bør ta del i debattene, som meddebattant eller som ekspert.

Vi erfarte at politikerne i dialogmøtene ønsket å diskutere de ulike temaene i plenum etter gruppearbeidet. Det var ikke enkelt å få deltakerne til å la være å ta ordet under presentasjonene i plenum. Politikk handler per definisjon om å skape mening, dvs. at det er en kamp om politiske definisjoner, hvordan saker beskrives og forstås. De av oss som har jobbet med forskning om politikk og samhandlet mye med politikere, kom fram til at det ville være uheldig om vi la lokk på diskusjonene i plenum. Vi tror det skapte en mer meningsfull situasjon for deltakerne, enn om de skulle forholde seg rolig i forbindelse med presentasjoner i plenum.

Innledningsvis nevnte vi at aksjonsforskningens utgangspunkt er at de medforskende subjekter i prosjektet har evne til å finne problemet og løsningene selv. I våre dialoger kunne det, særlig i

den første dialoggrunden, bli konflikt mellom deltakerne. Her gikk uenigheter omkring ”hva som er problemet” på kryss og tvers av både kjønn og parti. Vårt inntrykk var at mentale skjema om hvem som egner seg for lokalpolitiske verv, og hvem som kunne vie seg helt og fullt til slik aktivitet, var svært tradisjonelle blant mange mannlige deltakere. Kvinners morsrolle som hemsko mot å inneha lederverv ble trukket frem av flere mannlige deltakere, og kvinners påpeking at også menn har barn vant lite gehør. Et annet tankeskjema som forøvrig kvinner og menn i dialogmøtet delte, var nytteaspektene ved å trekke kvinner mer inn i lokalpolitikken. Kvinner kunne komme med andre og mer omsorgsrelaterte kunnskaper og interesser. Dette inviterer til en fortsettelse av den kjønnsbestemte arbeidsdeling i lokalpolitikken som vi ser i dag, med mest menn i lederposisjoner i såkalte harde utvalg som teknisk utvalg og næringsutvalg, og kvinner som ledere for de såkalte myke utvalg som helse-, omsorgs- og oppvekstutvalg.

På det andre dialogmøtet var det markant færre menn blant deltakerne enn første gang, selv om invitasjonen også denne gangen gikk ut til typer lokalpolitiske aktører der vi finner mange menn, nemlig de vi betegner som portvoktere. Vi inviterte ledere av nominasjonskomiteer, gruppeledere i kommunestyrene og partiledere. Siden tema var å diskutere og finne frem til metoder for å få kvinner til å ønske seg makt, og til å kunne/tørre gi uttrykk for slike ønsker var sittende kommunestyrerepresentanter og de som ønsket gjenvalg selvkrevne deltakere. Det ble mest den siste gruppen aktører vi møtte. Flere av kvinnene, men også blant de menn som deltok, fikk forskergruppen kritikk for at de ikke inviterte menn. Her mistenker vi aktører som ble invitert for ”skjevlesing” av våre invitasjoner. Vi inviterte ut fra posisjoner, ikke ut fra personer eller personers kjønn. Det er nok heller slik at når det gjelder invitasjoner til konferanser eller tiltak med likestillingsrelaterte tema, oppfatter menn det gjerne som *for* kvinner. Og selv om de oppfatter at det handler *om* kvinner, så anses det utenfor deres umiddelbare interesse- og kompetanseområde og sender invitasjonen videre til ei kvinne. Kvinne- og likestillingsspørsmål synes å være *for* kvinner. På denne konferansen ble partiene bedt om å sende historier (gode og mindre gode) fra nominasjonen til oss. Vi fikk ingen slike historier, men partiene ble heller ikke purret opp for å sende historier.

Den siste dialogkonferanse ble ikke avholdt, det viste seg umulig å få de relevante aktørene i konstitueringsfasen i tale like etter valget i 2007.

Det var altså delvis de samme og delvis ulike aktører i de enkelte konferanser. Vi nådde en del kvinner i de politiske partiene, men vi nådde et fåtall av mennene som sitter i posisjon til å rekruttere flere kvinner inn i lederposisjoner. I etterpåklokskapens klare lys, og ikke minst som resultat av våre observasjoner i prosjektet, ser vi at vi skulle brukt mer energi og oppfinnsomhet for å komme i kontakt med de mannlige elitepolitikkerne i kommunene. Det er i stor utstrekning de samme aktørene som går igjen i prosessene fra rekruttering, nominering og til konstituering, og de utgjør små og eksklusive grupper. Disse aktørene skulle vært våre deltakere i samtlige tre dialoggrunder. Men, det er generelt vanskelig å få disse aktørene i tale om forhold vi var opptatt av å endre; kjønn og makt. Formen vi valgte for å få dem i tale, nemlig dialogkonferanser, egner seg antakelig ikke for formålet. Kan hende er det ikke i disse aktørenes repertoar å ha åpne dialoger om fordeling av makt og endring av maktforhold? Metoder utviklet for å styrke svake

grupper slik at de kan endre sin situasjon, eigner seg neppe for å få (i hovedsak) mannlige politiske ledere med makt til å ønske og omfordele makt. Hvor endringsorientert er du egentlig hvis endringer betyr å du må dele eller risikerer å miste egne maktposisjoner?

4.4 Andre erfaringer fra prosjektet

Tidsperspektivet

Det er også en rekke andre erfaringer vi gjorde oss i prosessen. Et viktig tema som også vår referansegruppe var opptatt av er tidspunkt for å sette i gang endringsorienterte prosesser. Prosjektet kom i gang i våren 2006. Det tok temmelig lang tid å få til avtaler om passende tidspunkt for dialogkonferanser. De fant sted i august og september 2006. Da var nominasjonskomiteene nedsatt og arbeidet godt i gang. For å skape endring gjelder det å være i forkant av nedsettelse av nominasjonskomiteer, slik at en kan sikre en jevn kjønnsfordeling. Kvinner og menn har ulike nettverk og kan bidra med å motivere og finne interesserte kandidater ulike steder. Dessuten er det grunn til å tro at en mer kvinnedominert (dvs. mindre mannsdominert) komité vil være opptatt av å levere noenlunde kjønnsbalanserte forslag – den vil neppe stille med sju (7) menn øverst på lista.

Forankring i ledelsen og de som skal engasjere seg i prosjektet

I mange prosjekt på kommunalt nivå må prosjektledelsen etterstrebe både administrativ og politisk forankring. I vårt tilfelle var det tilstrekkelig med *politisk* forankring, først og fremst ivarett av ordfører, samtidig som ordfører ikke kan forplikte andre partier til å delta. For at prosjektarbeid skal lykkes må prosjektet være forankret hos ledelsen. Vi gikk derfor til ordførerne for å forankre det i toppen av organisasjonen. Vi bad ordførerne om en temmelig stor oppgave, som kanskje verken de eller vi overskuet. De skulle motivere de andre partiene som var representert i kommunestyret til å delta i prosjektet, riktignok sammen med partiene på nasjonalt og regionalt nivå. Videre skulle ordførerne motivere politikere i eget parti til å delta med engasjement på dialogkonferansene. Et nyttig grep her var å ta opp saken i formannskapet.

Kunnskapen om prosjektet blant deltakerne på dialogkonferansene tilsier at en del av dem ikke var mye informert eller involvert i prosjektet. Vi burde derfor ha brukt mer tid på å forankre prosjektet i ledelsen i alle lokalpartiene. Samtidig er det en utfordring å forankre prosjekter blant folk som er folkevalgte på fritida. De har begrenset med tid til å involvere seg i prosjekter, utover møter i tilknytning til folkevalgte organer.

Vi hadde forventa en viss aktivitet for å spre budskapet blant ordførerne, selv om deres oppgaver er mangfoldige og deres oppmerksomhet må rettes mot en rekke saker. Når ledere stiller seg positive til å delta i et prosjekt, bør de avsette nok tid til bli informert og til å tilegne seg en forståelse for både prosjektets mål og mening og for metodene prosjektet skal bruke. Vi er ikke overbevist om at alle ordførerne hadde genuin interesse av prosjektets tema og forståelse for dets innhold og metoder. En ordfører sa for eksempel først at kommunen ikke var interessert i å delta, men kom tilbake til oss da det ble klart at andre kommuner i regionen skulle delta. Da

ville han ikke at hans kommune skulle være dårligere, men selv deltok han ikke på noen av dialogkonferansene.

Et annet forankringstiltak i prosjektet har vært at de nasjonale partiene oppfordret sine kommunale lag å stille seg positive. Det kan sikre deltakelse, men ikke nødvendigvis forankring i lokalpartiene. I denne formidlings- og informasjonsfasen skulle prosjektgruppa ha vært mer tilstede for å redegjøre for innhold, metoder og type aktiviteter og engasjement det ville innebære for partiene å delta i prosjektet.

Men hvem er lederne?

Ledelsen var, utover ordfører, spredt i mange partier. Ikke nok med det, innenfor partiene er spørsmålet hvem er de mest relevante lederne å engasjere: partileder, gruppeleder, leder for nominasjonskomiteen, leder for kvinnegruppa (der slikt eksisterer) eller kan hende alle? Og når vi må gange dette med fem, seks eller sju, dvs. alle partiene i kommunene, da er det klart at det kreves mye ressurser for å forankre prosjektet politisk i kommunene. Vi stiller oss også tvilende til om det overhodet var mulig å få til en sterk forankring blant folkevalgte ledere i store og små partier på lokalt nivå.

Nå som vi vet det vi vet, gjennom arbeidet med prosjektet, vil vi si at vi må få alle disse lederne interessert, engasjert og aktivisert, og det må skje i god tid før forberedelser til neste kommunevalg starter. Kanskje KS skulle arrangere et storslagent startskudd på prosessene til neste kommunevalg ved å invitere partiledere, gruppeledere og nominasjonskomiteledere til et "kunnskapsløft" og en idédugnad med demokrati og makt i lokalpolitikken som tema? Tittel kunne være "Fra folkevalgt til utvalgt – veien til demokratiske forsamlinger og maktarenaer i kommunene" – dvs. ikke nevne kjønn eller likestilling eller dialog eksplisitt. Samlingen kunne være startskuddet for en videreføring av prosjektet gjennom ulike aktiviteter i forbindelse med fasene i nominasjons- og konstitueringsprosessen.

Det er elitepolitikkerne vi må få i tale, det er de som utgjør så vel begynnelsen som slutten på prosessene som leder til kjønnsmak**tb**alanse eller kjønnsmak**u**balanse.

5 Resultater i pilotkommunene

Tre prosesser er av betydning for å få til mer balanserte kjønnsfordelinger i kommunestyrene og i kommunalpolitisk lederskap (Guldvik & van der Ros 2006, 2007). Det er i *nominasjonen* hvor kandidater rekrutteres til partilistene og hvor representanter bestemmer seg/overtales til å ta en periode til. I denne prosessen legges grunnlaget for kjønnsfordelingen i lokalpolitikken. Den andre prosessen er *valget* der velgerne viser sine partipreferanser og kan komme med personønsker i form av ekstra stemmer og ved å føre på slengere fra andre partier. Til slutt er det *konstitueringsprosessen* hvor et fåtall aktører forhandler om fordelingen av topposisjoner mellom partiene, ut fra stemmetall, samarbeidsavtaler med mer.

5.1 Pilotkommunene

KS-prosjektet er gjennomført i samarbeid med seks pilotkommuner: tre kommuner i Nord-Gudbrandsdal, Dovre, Lom og Sel, og tre kommune i Agder-fylkene, Arendal, Kristiansand og Søgne. I disse kommunene er det til sammen 31 kommunepartier som vi har fulgt fra tidlig i 2006 til konstitueringen etter valget i 2007. I dette kapitlet vil vi studere hvordan nominasjonsprosessen, valget og konstitueringsprosessen har foregått i disse kommunene med tanke på kjønnsfordeling i kommunestyre, formannskap og andre lederposisjoner.

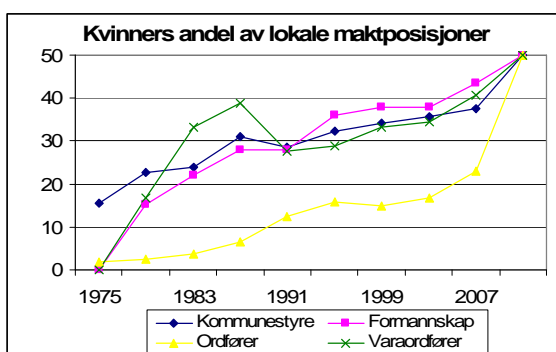
Det er to typer spørsmål vi stiller når vi analyserer de enkelte prosessene: 1) Hva er de institusjonelle betingelser, dvs. hvilke regler og normer gjelder i partiene? 2) Hvem er de sentrale aktørene og hva gjør de med tanke på kjønnsfordeling?

- I. Nominasjonsprosessen
Hva er de institusjonelle rammene – partiregler og -strategier?
Hva gjør *partiene* under nominasjonen?
- II. Valget som prosess
Hvilke valgeregler gjelder med hensyn til velgernes rettigheter og muligheter?
Hva gjør *velgerne* under valget?
- III. Konstitueringsprosessen
Hva er føringer i konstitueringsprosessen?
Hva gjør *valgmyndene* under fordeling av posisjonene?

Vi retter søkelyset mot hvilke strategier ulike aktørgrupper og enkeltaktører bruker i de ulike fasene for å sikre en mer rettferdig kjønnsfordeling i lokale maktposisjoner. Ulike aktørgrupper spiller sammen eller mot hverandre, og til dels uavhengig av hverandre. Deres handlinger er beviste eller ubeviste, for eller i mot kjønnsbalanse, men de har konsekvenser for kjønnsbalanse og *kjønnsmak*tbalanse i kommunene.

Vi benytter to sentrale begrep, kjønnsbalanse og *kjønnsmak*tbalanse. Med kjønnsbalanse mener vi fordelingen av kommunestyre verv blant kvinner og menn, både totalt sett og innenfor den enkelte kommunestyregruppe. Det er i kommunestyregruppene at kvinner og menn møtes og kjenner (eller ikke kjenner) ”hverdagsforskjellsbehandlingen” (Essed, 2004), dvs. å ikke bli hørt, ikke bli informert, ikke bli sett, ikke få oppdrag – eller tvert om, å være de som ser og blir sett, blir hørt og hørt på, de som informerer, delegerer og fordeler. Hverdagsforskjellsbehandlingen er summen av alle små umerkelige forskjeller i hvordan en blir møtt og selv kan møte andre, og som til sammen er viktig for å skape bilder og selvbilder av kommunepolitikere – kvinner som menn. Vi antar at hverdagsforskjellsbehandlingen er mindre i balanserte kommunestyrer/ kommunestyregrupper enn i kjønnsbalanserte. Dessuten er kjønnsbalanserte kommunestyrer et godt utgangspunkt for å arbeide for *kjønnsmak*tbalanse, dvs. fordelingen av maktposisjoner mellom kvinner og menn i lokalpolitikk. Med maktposisjoner mener vi posisjoner som ordfører, varaordfører, gruppeleder, hovedutvalgsleder og leder for andre sentrale utvalg.

Vi følger prosessene som leder til makt og eventuelt til kjønnskjevne maktfordelinger på de lokalpolitiske arenaene for å finne ut hvor det svikter når kvinner i mindre grad enn menn får tilgang til lederposisjonene. Figur 3 viser utviklingen i kjønnsfordeling på landsbasis over tid, og framskrives til en jevn 50/50-fordeling som et slags endelig rettferdig mål. Situasjonen etter kommunestyrevalget i 2007 er følgende: 37,5/63,5 kvinner/menn blant kommunestyrerepresentanter, 43,6/56,4 kvinner/menn blant medlemmer i formannskapet, 23/77 kvinner/menn blant ordførerne og 40,7/59,3 kvinner/menn blant varaordførerne.



Figur 3: Utvikling av kvinneandel i ulike posisjoner i lokalpolitikken, prosent

Det er prosessene før, under og etter kommunestyrevalget i 2007, vi studerer for å finne frem til retningslinjer og praksiser som leder til resultatene, og kommunepartiene er analyseenheter i denne sammenhengen. Resultatet av én prosess er utgangspunkt for neste prosess. Et ”godt utgangspunkt” for *nominasjonskomiteen* og *nominasjonsmøtet* er at partiet har mange motiverte kvinner og menn blant sine medlemmer og sympatisører. Et godt utgangspunkt for *velgerne* er en

mangfoldig og kjønnsrepresentativ liste, med kvinne og mann på annen hver plass for eksempel, slik som Arbeiderpartiet har pålagt sine lokallag. Likevel kan velgerne gjennom listerettninger "ødelegge" et kjønnsbalansert utgangspunkt. Eksempelvis resulterte velgernes rettinger i Lom at fire kvinner som var nominert relativt høyt på lista i Lom SP ble skjøvet nedover og ut av kommunestyregruppen til fordel for menn. Slik ble den i utgangspunkt jevne kjønnsfordelingen i kommunestyret på fem kvinner og seks menn, til to kvinner og ni menn! En balansert sammensatt kommunestyregruppe er et godt utgangspunkt for at *valgnemnda* kan skape en kjønnsjevn fordeling av verv som bl.a. utvalgsledere og formannskapsmedlemmer. I det følgende beskriver vi tre akter i spillet om makt eller kjønnspekt.

5.2 Første akt i spillet om kjønnspekt: Nominasjonsprosessen

En av de viktigste forutsetninger for å få tildelt lederposisjon er at kandidaten har en høy plass på lista, helst førsteplassen (ordfører kandidat i mange tilfeller) eller nummer to (varaordfører kandidat eller gruppeleder). Vi vurderer derfor kjønnspolitiske konsekvenser av partiens nominasjonspraksiser gjennom å konsentrere oss om de to øverste plassene på listene. Praksisene kan variere fra svært kvinnedominert til svært mannsdominert, dvs. fra to kvinner på de øverste plassene til to menn øverst på lista. Hvordan fordeler "våre" kommunepartier seg innen disse fire valgmulighetene? Hvilke strategier velger de og hvorfor?

Tabell 2: Partienes strategier mht kjønnsfordelingen på de øverste plassene på valglistene

Strategi / listeplass	Svært kvinneorientert	Ganske kvinneorientert	Ganske mannsorientert	Svært mannsorientert	Pilotkommunene
1.plass	Kvinne	Kvinne	Mann	Mann	
2.plass	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
		AP	FrP, H, KrF, SP, V	SV ²	Arendal
	SP	AP	H, KrF, V, SV	FrP	Kristiansand
		AP	KrF, V, SV	H, FrP, SP	Søgne
			AP, H, SP, SV	FrP	Sel
		AP		SP	Lom
		AP, FrP	H, SP		Dovre
Antall	1	6	18	6	31
Prosent	3	19	58	19	100

Hovedbildet er at partiene velger en mannsorientert strategi: 24 (18+6) av 31 partier (77 %) i våre pilotkommuner velger enten én eller to menn på toppen av lista. De utgjør tre firedeler av partiene. Det er kun 7 partier som er ganske kvinneorienterte i sine fordelinger av topplassene på listene.

² Her valgte SV en etnisk minoritet mann fremfor en kvinne.

Bare ett parti (SP i Kristiansand) har kvinner både på 1. og på 2. plass i 2007. Den første fikk partiets eneste mandat. Nærmest samtlige Arbeiderpartilag i vårt materiale har en kvinne på første plass, og det resulterer da også i at 2 AP-ordførere (Arendal og Søgne) og to AP- varaordførere (Kristiansand og Sel³) er kvinner. I de andre partiene (med unntak av FrP i Dovre) glitrer kvinner med sitt fravær på førsteplass. Andreplassen, derimot gis mye oftere til en kvinnelig kandidat. 58 prosent av partiene velger slik. Samtidig gir en femdel av partiene *begge* topposisjoner til menn i 2007. I våre pilotkommuner gjelder det seks kommunepartier, fem av dem i Agder. Der stiller særlig FrP mannssterke. FrP i Søgne og i Kristiansand stiller med tre menn øverst. FrP i Sel har også to menn på topp. Ellers er også SP svært mannsorientert i Lom, og i Søgne SP er de *sju* øverste plassene besatt med menn. I tillegg har Søgne Høyre mannsdominans i toppen av sin liste. I Arendal er det bare ett partilag fra SV som stiller med to menn øverst. Kandidaten nummer to har innvandrerbakgrunn. Kjønn har her veket for en annen underrepresentert gruppe.

Vi vet at partiene på venstresida i norsk politikk ideologisk sett er mer opptatt av likestilling enn partiene på høyresida (Skjeie og Teigen 2003). Våre data tyder på at det generelt sett er den ideologiske høyrefløyen som velger mannsorienterte strategier med hensyn til plassering av kvinner og menn øverst på valglistene. På den annen side ser vi at der et lokalparti bare har sjansen til å få spille annenfiolin, er det oftere kvinner øverst på listene. Et eksempel her er SP i Kristiansand. I våre pilotkommuner ser det ut til at kvinner har større sjanse for å komme på første plass i svake partier i opposisjon, mens menn gjerne står øverst på listene til sterke partier i posisjon og i rene flertallspartier. Likevel er ikke bildet fullt så entydig. I Sel kommune er samtlige førstekandidater menn, både i det enerådende AP (der sittende ordfører tar gjelvalg og får med en kvinne til varaordfører), og i de tre svake opposisjonspartiene. I Lom og Dovre er menn førstekandidat i SP, som har både ordfører og varaordfører. Dovre AP (som håpet på å gjenvinne ordførerposisjonen) har kvinne på første plass, mens H som står svakt i Dovre valgte en mann på toppen av lista.

Vi konkluderer at partienes relative styrke og plassering i posisjon versus opposisjon er viktigere for å forstå partienes strategivalg med hensyn til hvilket kjønn som får pryde toppen av valglistene enn kjønnsideologisk ståsted på venstre eller høyre side i politikken. Det ser ut til å spille en mer underordnet rolle. Bare i AP gjør en seg kjønnsrefleksjoner, så vidt vi kan bedømme og, vil vi tilføye, det *gir* resultater når det gjelder å jevne ut skjevheter i kjønns**m**aktbalansen.

Vi går nå over fra analyser av valglistene til våre partier i de seks pilotkommunene i prosjektet, til å gjøre rede for funn fra observasjoner på fem nominasjonsmøter. Der har vi observert følgende: Menn foreslår stort sett menn og kvinner foreslår som regel menn. Svært få menn foreslår kvinner og bare noen kvinner foreslår kvinner. Hvis disse observasjonene er representative for det som skjer på nominasjonsmøter, kan vi konkludere at det ikke er på *nominasjonsmøtene* kvinner vinner plass, og at det ikke er *kvinnene* som arbeider spesielt for å sikre representasjon av kvinner på toppen av listene.

En annen observasjon vi ønsker å fremheve er at kjønn svært sjelden trekkes eksplisitt frem i argumentasjon for en kandidat, eller for en kandidats listeplassering på nominasjonsmøtene.

³ I Sel var tok sittende ordfører (AP mann) gjenvalg.

Ingen på nominasjonsmøtet i et av partiene vi besøkte trakk inn kjønn, verken i presentasjon av seg selv eller i støtteerklæring til andre kandidater. Egenskaper som trekkes frem av både kvinner og menn er alder, sivilstand, barn, og til og med barnebarn, og det er verv i kommunepolitikken og i partiet, samt engasjement i frivillig arbeid. Noen av kandidatene angir også hva som er deres politiske hjertesaker. Likestilling nevnes ikke blant hjertesakene.

En tredje observasjon fra debatter om nominasjoner kan tyde på at kjønnslikestilling har tapt terreng i partimedlemmenes bevissthet. Innholdet i begrepet "gubbete" har skiftet karakter. En journalist i NRK Hedmark/Oppland uttaler om Oppland SP i forbindelse med fylkestingsvalget:

"Det blir ikke noe gubbevelde i Oppland Senterparti til høsten. De tre øverste kandidatene til fylkestingsvalget har en gjennomsnittsalder på 30 år." Og klargjør: "Ivar Oddnes (43) står på første plass, ei jente (26) på andre og en gutt (22) på tredje".

Senterungdommene har samme oppfatning om hva som gjør partiet til et såkalt gubbeparti: "Ungdommer er nominert på sikker plass på 12 av fylkeslistene som er klare /.../ Dette ser lovende ut", sier en fornøyd leder for Senterungdommen. Om det er unge kvinner eller unge menn som er nominert på sikker plass? Derom tier kilden. Det ser altså ut til at "gubbeveldet" nå defineres kun i forhold til alder: gubbene er *gamle* menn. Det er ikke det at de er *menn* som gjør dem gubbete, men det at de er gamle. Hva gamle *damer* er forblir uvisst. Alder har kjønns spesifikke fortolkninger.

Neste punkt på dagsorden er partienes praksiser med henblikk på å gi tilleggsstemmer; bidrar det til lekkasjer av kvinner? Kan vi se ulike praksiser etter partienes ideologiske ståsted i likestillingspolitiske spørsmål? Og hva slags konsekvenser, om noen, har det for kjønnsfordelingen i partienes kommunestyregrupper, i kommune-/bystyrene og til slutt i toppvervene?

Partienes fordelinger av stemmetillegg

Kumuleringspraksiser⁴ må ses i forhold til antall mandater partiene kan forvente å få ved valget. Valgloven av 2002 har pålagt partiene begrensninger med hensyn til antall kandidater partiene kan gi stemmetillegg til og hvor mye partienes tillegg innebærer.

Flere hensyn står mot hverandre når partienes nominasjonskomitéer og nominasjonsmøter skal bestemme om de skal gi stemmetillegg, og hvis så, *hvor mange kandidater* partiet ønsker å sikre mot "velgerinnblanding" i personvalget – innenfor valglovens rammer. Rammene endres relativt ofte i forbindelse med kommunestyrevalg. De seneste lovendringer er fra 2003 og lovendringene innebærer innstramming med hensyn til partienes kontrollmuligheter; både en begrensning på *antallet* kandidater partiet kan gi ekstra stemmer, og partiets tillegg gir *mindre uttelling* for partienes utvalgte kandidater enn tidligere. Myndighetene angir en intensjon om større velgerinnflytelse på personvalg på lokalt nivå på bekostning av partienes kontroll⁵. Det kan ha

⁴ Betegnelse kumuleringspraksis, stemmetillegg og tilleggsstemmer brukes om hverandre og betyr i denne teksten det samme.

⁵ Fra KRD om Valgloven, § 6-2. *Antall kandidatnavn på listeforslaget*. Ved kommunestyrevalg kan et visst antall av de øverste kandidatene på listeforslaget gis et stemmetillegg. Kandidatene får i så fall et tillegg i sitt personlige stemmetall som tilsvarer 25 prosent av det antall stemmesedler som kommer listen

uforutsette og uønskede konsekvenser sett i forhold til en annen av myndighetenes målsettinger, nemlig å sikre likestilte lokaldemokratier – med hensyn til kjønn, alder, region med mer.

Tyngden av partiets og velgernes ekstra stemmer veier ulikt: Når *partiet* gir ekstra stemmer, det såkalte stemmetillegg, ved å utheve kandidatnavnet, betyr det at personen får 25 % tillegg. For hver velger som stemmer på partiets liste, får uthevede kandidater en fjerdedels stemme mer enn de andre kandidatene på lista⁶. *Velgernes* støtte til en kandidat ved at de setter et kryss foran navnet, eller fører opp kandidaten som slenger, gir fire ganger mer uttelling enn partiets tilleggsstemme. I teorien er det således mulig for velgerne å overskride partiets stemmetillegg ved at mange velgere gir sin støtte til den samme ikke-uthevede kandidat.

Partiet kan velge mellom fire strategier som innebærer ulik grad av kontroll, fra ingen til total kontroll. Hvis ingen av kandidatene har fått tilleggsstemmer av partiet, en strategi som bl.a. SP i Arendal valgte, er det (noen/mange av) partiets velgere som avgjør hvilke kandidater som får flest stemmer og/eller noen velgere som stemmer på et annet parti, men har valgt å føre opp én eller flere SP kandidater på sin stemmeseddel. I en slik situasjon kan, i teorien, eksempelvis en FrP-velger bestemme hvem som skal være SPs bystyrekandidat(er) for de neste fire år.

Strategien *total kontroll* innebærer at partiet gir tilleggsstemmer til like mange kandidater som de forventer å få mandater. Da er lite overlatt til velgerne. De kan eventuelt endre på rekkefølgen blant de partiuthevede kandidater på listen (og det har vi eksempler på i vårt materiale), men de får neppe til å kumulere inn en kandidat som ikke har partiets stemmetillegg.

En tredje strategi – *begrenset velgerinnflytelse*, betyr at partiet gir velgerne anledning til å påvirke personvalget innenfor en liten gruppe av partiuthevede kandidater. Det er en strategi små lokallag gjerne tyr til. På den ene siden sikrer det partiet de kandidater de vil ha inn, og det sikrer partiets motiverte kandidater mot å bli valgt bort. På den annen side sikrer det også kandidater som ikke ønsker å engasjere seg utover det å stå på lista, såkalt ”listefyll”, mot å bli valgt inn.

Den fjerde strategien tilfaller større partilag som med dagens regler og begrensninger ikke har anledning til å forhåndsutheve et ubegrenset antall kandidater. I Arendal (39 bystyreprerentanter), Kristiansand (53 bystyreprerentanter), Søgne (27 representanter) og Sel (25 kommunestyremedlemmer) ligger grensa for antall kandidater med stemmetillegg på seks. I Dovre og Lom (med kommunestyre på 17 medlemmer) kan partiene maksimalt gi stemmetillegg til fire av sine kandidater. De større partilaga kan velge enten total velgerfrihet (ingen stemmetillegg) eller begrenset partikontroll, dvs. at de viktige kandidatene (de som er utsett til posisjoner som ordfører, varaordfører, gruppeleder, utvalgsledere med mer) får stemmetillegg. Resten av lista er ”fritt vilt”

til del ved valget. Avhengig av det antall kommunestyremedlemmer som skal velges, kan forslagstillerne gi stemmetillegg til følgende antall kandidater: 11-23 medlemmer: inntil 4 ; 25-53 medlemmer: inntil 6 ; 55 medlemmer eller flere: inntil 10. Disse kandidatnavnene skal stå først på listeforslaget og med uthevet skrift. (Endret ved lover 10 jan 2003 nr. 4 (i kraft 1 feb 2003 iflg. res. 10 jan 2003 nr. 3), 20 juni 2003 nr. 46 (i kraft 1 juli 2003 iflg. res. 20 juni 2003 nr. 715).

⁶ Stemmetillegget tilsvarer 1/4 personstemme per stemmeseddel. (Eller 25 prosent av det totale antall stemmer som kommer listen til gode. Det vil si: får listen 100 stemmer, får kandidater med uthevet skrift 25 personstemmer.) fra KRD

for velgernes kumuleringer og slengeraktivitet. Det kan betraktes som en variant av strategien med begrenset velgerinnflytelse.

Strategiene ”våre” kommunepartier valgte med henblikk på partiets kontroll med personvalg versus velgerinnflytelse på personvalg er skjematisk gjengitt i tabell 3:

Tabell 3: Kumuleringsstrategier og partienes valg av strategi

1) Ingen parti kontroll - velgerfrihet	2) Begrenset partikontroll	3) Begrenset velgerinnflytelse	4) Ingen velgerinnflytelse	Kommuner
Ingen tilleggsstemmer	Færre tilleggsstemmer enn mandater	Flere tilleggsstemmer enn mandater	Tilleggsstemmer er lik antall mandater	
SP	AP, FrP, H, KrF	SV, V		Arendal
	AP, FrP, H, KrF, V	SV	SP	Kristiansand
	AP, FrP, H, KrF	SV, V	SP	Søgne
	AP, SP		SV, H	Sel
	AP, SP			Lom
	AP, SP	H, FrP		Dovre
1	19	7	4	31
3 %	61 %	23 %	13 %	100

Størrelse eller ideologi som avgjør strategivalg?

Når partiene er store og har flere enn hhv. 6 eller 4 mandater, begrenser strategivalget seg automatisk gjennom valgloven og partiet kan kun velge mellom strategiene 1 og 2, dvs. ingen eller færre tilleggsstemmer enn mandater. AP, FrP, H og KrF er ganske store i Agder-kommunene, og SP er stor i norddalskommunene. Flertallet, 61 %, av våre 31 partier velger strategi 2, begrenset partikontroll. De kommunale Arbeiderpartier har konsekvent valgt denne strategi, uansett om de er store (som i Arendal, Kristiansand, Søgne og Sel) eller små (i Lom og Dovre).

I mindre partier velges nesten konsekvent strategien med å begrense velgernes innflytelse på personvalget, enten gjelder det en viss begrensning (strategi 3: 23 %) eller total begrensning av velgernes innflytelse (strategi 4: 13 prosent). SV og V er små i samtlige kommuner der de stiller liste og har da også valgt strategien med begrenset velgerinnflytelse. Det velger også Høyre og FrP i norddalskommunene der disse kommunepartiene er små. Det kan tyde på at det heller er *partistyrke* på den lokalpolitiske arenaen enn ideologi om velgernes frihet som avgjør partienes kumuleringsstrategi.

Betraktninger ovenfor så langt baserer seg på data fra valglistene. I tillegg har vi gjort oss noen tanker ut i fra observasjoner på nominasjonsmøter som kan nyansere bildet vårt.

Parti versus velgerinnflytelse - nominasjonskomiteene versus nominasjonsmøtene?

Vi har observert at nominasjonskomiteenes forslag i en del tilfeller antyder ønske om større partistyring enn deltakerne på nominasjonsmøtene vil gi partiene. En interessant kommentar i så henseende er følgende:

”Nominasjonsmøtet ville ha færre forhåndskumuleringer for å gi større styring til velgerne. Komiteen ville sikre personer til halvparten av forventede mandater, men det syntes nominasjonsmøtet var for mye. De vil sikre sine egne lags kandidater, vet du – gjennom kumuleringer [ved velgerne på valgdagen, jvdr], så derfor ønsker de ikke så mye styring gjennom partiet. For noen år siden hadde ett lag en aksjon – gikk fra dør til dør for å få dem til å kumulere egne representanter”

En annen grunn til at en komité vil ha sterk partistyring er følgende:

”Kvinner leverer oftere enn menn ikke endrede lister. Menn endrer mer – og det er da til fordel for andre menn. Indirekte går det utover kvinner på listene. Også derfor ønsker vi i komiteen å sikre kvinner på forhånd gjennom tilleggsstemmer”.

Utsagnet kom fra en svært bevisst kvinnelig leder av et nominasjonskomite, komiteen bestod for øvrig også av halvparten kvinner og halvparten menn.

Andre partier, ofte på borgelig side av skalaen, kan synes å være mer opptatt av å la velgerne få bestemme mest selv. På vårt spørsmål om hvorfor partiet hadde uthevet bare én kandidat, svarte lederen for nominasjonskomiteen:

”For å fremheve hvem som er vår ordførerkandidat. Det er en spesiell stilling, og Høyre vil ellers gjerne ha frihet til velgerne for å bestemme – kumulere kandidater”.

I andre tilfelle er det omvendt. Deltakerne på nominasjonsmøtet vil være sikret enten valg eller ikke-valg av seg selv eller sine foreslåtte kandidater, og foreslår sterk partistyring gjennom tilleggsstemmer til mange kandidater.

Vi våger følgende konklusjoner: Store partier velger strategien med begrenset partikontroll, mens små partier gjennomgående velger strategien vi har kalt begrenset velgerinnflytelse. Vi tolker dette dit hen at partienes strategivalg med hensyn til å gi sine kandidater på listene stemmetillegg er mer betinget av *partiets styrke* på den lokalpolitiske arena enn av likestillingspolitiske refleksjoner. Igjen er det pragmatiske heller enn likestillingsideologiske betraktninger som er premisser for kommunepartienes strategivalg.

Nominasjonsprosessene – oppsummering og konklusjoner

Vi oppsummerer med at kvinner er godt representert på partilistene i pilotkommunene, og dersom partienes prioriteringer får gjelde, vil det bli en rimelig god kjønnsbalanse i *kommunestyrene*. Om balansen blir like god i lederposisjoner er vi mer usikker på fordi det er en klar mannsdominans på de første plassene på listene. Det er disse plassene som viser partienes forslag til ordfører/varaordfører og gruppeleder. Er det få kvinner her, er det et forvarsel om en kjønnskeiv fordeling i toppvervene. Her aner vi en lekkasje av kvinner. Mange partier ønsker å flagge menn som sine viktigste kandidater, unntaket er Arbeiderpartiet som i våre kommuner med ett unntak (Sel AP) konsekvent har kvinner på førsteplass.

Et annet potensielt lekkasjepunkt er partienes praksiser med hensyn til å gi tilleggsstemmer. Få partier ønsker (eller har mulighet ut i fra valgloven) å utøve stor kontroll over personvalget, og det, mener vi, forekommer oftere i partier som er mannsdominerte i sin nomineringspraksis

(kjønnsfordeling blant de to øverste kandidater på lista). Dermed er veien åpen for velgerne å endre på partienes prioriteringer, og det pleier å gå i mannlige kandidaters favør. Og hva gjør så velgerne?

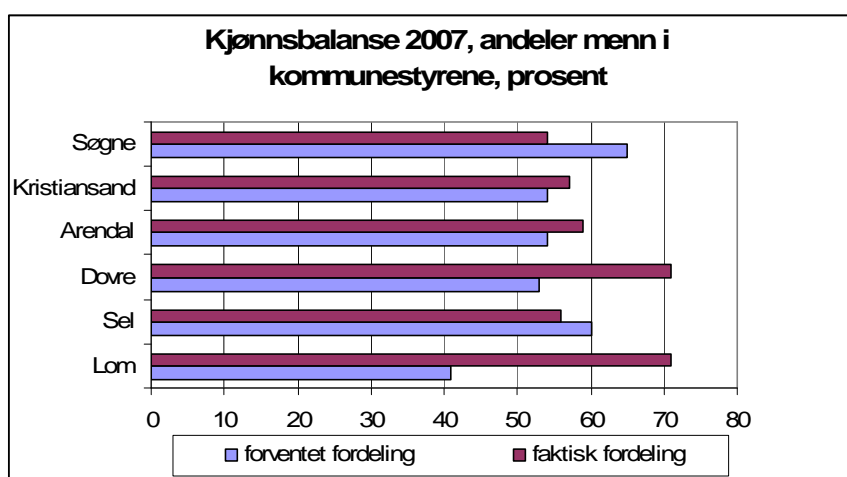
5.3 Andre akt i spillet om kjønnsrett: Valget

Her studerer vi hvordan velgernes partipreferanser og deres kumulerings- og slengeraktivitet slår ut med hensyn til kjønnsbalanse i kommunestyrene. Med andre ord, vi sammenlikner det teoretiske resultat hvis velgerne bare får stemme på et parti, men ikke kan endre partienes kandidatprioriteringer, dvs. forventet kjønnsfordeling, med det reelle resultatet, der velgerne *har* endret listene, dvs. faktisk kjønnsfordeling (Bjørklund 1999). Hvilke utslag gir det på kjønnsbalansen?

Tabell 4: Differanse mellom forventet og faktisk kjønnsfordeling i kommunestyret. Prosent

Arendal	Forventet kjønnsfordeling		Faktisk kjønnsfordeling	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
N	20	17	22	15
Prosent	54	46	59	41

Tabellen presenterer analysemetoden ved å vise hvordan det slår ut for våre sju partier i *Arendal*. Endringer i andeler kvinner og menn som resultat av velgernes innspill har gått i begge retninger. Istedenfor en kjønnsfordeling på 46/ 54 kvinner/menn som partienes listeoppsett ville gitt for våre sju partier sett under ett, (dvs. den forventede fordelingen) avstedkom velgernes rettinger en økning av *menns* representasjon på 5 prosentpoeng til 59 % i de sju partiene. Kjønnsbalansen er forrykket i negativ retning til 41/59 kvinner/menn fordeling for perioden 2007-2011⁷. Figur 4 angir situasjonen for alle våre pilotkommuner, når vi sammenlikner forventet mannsandel med faktisk mannsandel.



Figur 4: Forventet mannsandel og faktisk mannsandel. Norddalskommunene, valget 2007. Prosent

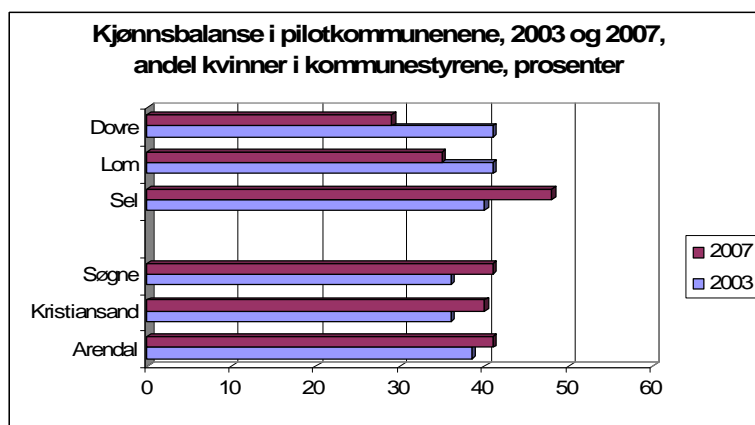
⁷ Totalt for Arendal bystyre er fordelingen kvinner/menn på 38/62 (ytterligere tre prosentpoeng til menn fra partier som ikke er ikke inkludert i våre analyser).

I *Kristiansand* har velgernes rettinger, i form av støtte til egne og andre partiers kandidater, endret kjønnsfordelingen i *negativ* retning (tre prosentpoeng tilbakegang fra hhv 46/54 til 43/57 kvinne/mann fordeling). I *Søgne* derimot har velgerne bidratt til å etablere en langt mer balansert kjønnsfordeling i de sju partiene enn den partilagenes prioriteringer ville gitt. Det ble 46/54 kvinne/mann fordeling istedenfor 35/65. Kvinnene fikk hele 11 prosentpoeng høyere representasjon takket være velgernes kumuleringer og slengere. *Arendal* er beskrevet i forrige avsnitt.

Velgernes rettinger i de to kommunene *Lom* og *Dovre* har bidratt til store forskyvninger av kjønnsbalanse i kommunestyrene i retning av solid mannsdominans. Istedenfor 41 prosent menn i Lom kommunestyre blir det nå 71 prosent menn. Der har særlig SP velgerne rettet og dermed redusert partiets forslag på seks til to kvinner i partiets kommunestyregruppe. Kvinneandelen i *Dovre* kommunestyre er også redusert i forhold til partienes listeoppsett. Den allerede i utgangspunktet sterke mannsdominansen ble ytterligere forsterket av velgernes rettinger, fra hhv. 53 prosent til 71 prosent menn. Bare *Sel* kommunestyre har, takket være velgerne, fått en bedre kjønnsbalanse, fra 40/60 til 44/56 kvinne/mann fordeling, og det er også bare i *Sel* at kjønnsbalansen i kommunestyret har bedret seg, sammenliknet med kjønnsfordelingen i forrige perioden.

Hellevik og Bjørklund (1995) viser på samme måte at kvinnene taper på at velgerne retter på listene i norske kommunestyrevalg. Kvinnerepresentasjonen ser ut til å bli 5–10 prosent lavere enn den ville blitt uten retting på listene. Velgerprioriteringen går stort sett i favør av menn (Bjørklund 1999). Det må nevnes at partienes listeoppsett muliggjør slike prioriteringer ved å sikre få toppkandidater, og som vi har vist, der finner vi flest menn. Dette ble også påpekt i forarbeide til lovendringene: ”Partienes nominering heller enn velgernes personkryss, hadde således en negativ effekt for kvinnenes andel av personstemmene”. (NOU 2001:03). Likevel gikk politikerne inn for å begrense partienes muligheter.

På tross av velgerprioriteringer i menns favør i *Arendal* og *Kristiansand*, har kjønnsbalansen bedret seg i alle tre Agder kommuner sammenliknet med fordelingene i forrige kommunestyreperioden. I



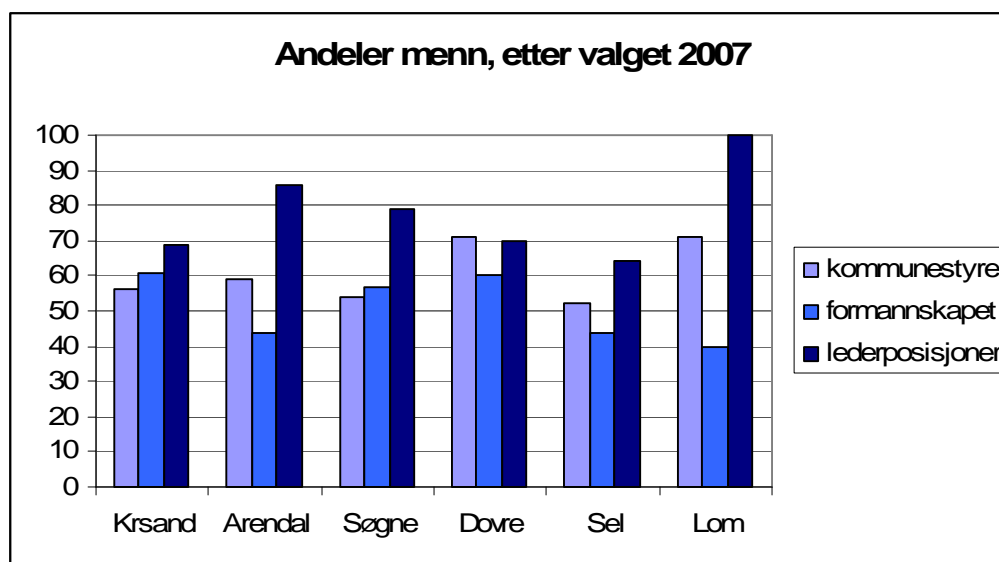
Figur 5: Andel kvinner blant kommune- og bystyrerepresentanter i de sju partiene 2003 og 2007. Prosent

5.4 Tredje akt i spillet om kjønnsmakt: Konstitueringen

Så er vi kommet til den siste og avgjørende akten i det vi har betegnet som spillet om kjønnsmakt. Har vi fått kjønnsmaktbalanse i kommunene vi har samarbeidet med? Fordelingen av kvinner og menn blant medlemmer av kommunestyre og formannskap danner grunnlaget for kjønnsfordeling i lederposisjonene, dvs. kjønnsmaktfordelingen.

De stod ikke svært ofte øverst på listene, kvinnene, med unntak av Arbeiderpartiets kvinner. I mange tilfelle var kvinnene en god nummer to, men vi så også ganske mange kommunepartier som valgte to menn øverst på valglistene (6 av våre 31). Velgerne har, bl.a. takket være nye regler i valgloven, fått ganske stort spillerom for å endre partienes listeoppsett, og en del velgere har brukt denne retten. Noen kvinnelige kandidater har fått ekstra stemmer og kommet høyere opp, andre ble forbigått av mannlige kandidater og falt ut av lista. Velgernes rettinger reduserte kvinners andel i by- og kommunestyrene i Arendal, Kristiansand, Dovre og Lom. Bare i Sel og Søgne økte velgernes rettinger kvinners andel av kommunestyrene.

Hvordan ser det ut i de enkelte kommuners ledergrupper? Kjønnsfordelingen i formannskapet er én type *kjønnsmakt*balanse, en første inkludering av kvinner i maktens korridorer, og et viktig grunnlag for fordeling av andre maktposisjoner. Som maktposisjoner identifiserer vi ordfører, varaordfører, partienes kommunestyregruppeleder, leder for hovedutvalgene, for kontrollutvalg og valgnemnd. I figuren viser vi disse to typer kjønnsmaktfordelinger. Til en viss grad er det overlapp; ordfører, varaordfører, gruppeledere og de fleste hovedutvalgsledere sitter også i formannskapet. Men nettopp det gjør bildet interessant:



Figur 6: Andeler menn i posisjoner i pilotkommunene etter valget 2007. Prosent

Vi minner om målet om maksimalt 60 prosent og minimum 40 prosent menn i lederposisjoner – før 2012. Mønsteret i figuren er entydig. 1) Ingen steder er menns andeler under 40 prosent; ikke i kommunestyret, ikke i formannskapet og slett ikke i toppvervene - det målet er nådd. 2) I samtlige kommunene overgår andel menn i lederposisjoner deres andel i kommunestyrene (selv der andelen

er 71 prosent av representantene som i Lom) og i formannskapet (der menn utgjør mellom 40 og 60 prosent av medlemmene). Dovre er et unntak, menns andel i kommunestyret er 1 prosentpoeng høyere enn deres andel av toppverv.

Generelt må vi slå fast at mannsdominansen i ledende posisjoner er solid, også der kvinner har ordførerposisjonene. Det er grunn til å resonnerer fra disse resultater at kjønn, kjønnsbalanse og kjønnsmaktbalanse ikke har vært sentrale tema i konstitueringen. Den påfallende lave andelen kvinner i ledende posisjoner kan ikke forklares med mangel på tilbud av kvinner. Kommunene har jevn kjønnsfordeling i formannskapene, og ganske jevn kjønnsbalanse i kommunestyrene, med unntak av kommunestyrene i Lom og Dovre (med 71 prosent menn). Det er i kampen om det svært begrensede antall toppverv at fordelingen går så sterkt i menns favør. Omfordeling av posisjoner krever mer enn gode intensjoner og vakre ord. 40-60-fordelingen i formannskapene er ikke et resultat av gode intensjoner alene, men av press i kommuneloven om å etterstrebe en rettferdig kjønnsfordeling "så langt det er mulig". Og, som vi ser, det *er* mulig!

5.5 Fra kjønnsbalanse til kjønnsmaktbalanse

I *nominasjonsprosessene* i våre partier var det en nokså jevn balanse i antall kvinnelige og mannlige kandidater på listene. Det var klare tegn til at partiene foretrakk en mann (eller to) som toppkandidater på listene⁸, og således er også mannlige kandidater bedre sikret mot velgernes innblanding enn kvinnelige kandidater, når partiene gir forhåndsstemmer til få kandidater. *Valgprosessene* viste tegn til lekkasjer i kvinners disfavør i fire av våre seks pilotkommuner. Lekkasjer ble forårsaket av velgere i seks borgelige partier og i tre partier på venstre side. Fem av de borgelige hadde valgt strategien begrenset partikontroll (dvs. flere mandater enn de har gitt tilleggsstemmer), og en del velgerne brukte friheten de fikk i menns favør. Partiene var i utgangspunktet, med unntak av AP, preget av ganske mannsdominerte listetopper. Med andre ord, partiene hadde ikke tatt tilstrekkelige forhåndsregler for å forebygge eventuelle lekkasjer av kvinnelige kandidater som velgerne kunne påføre partigruppene. Her står ulike demokratiprinsipper opp mot hverandre. Prinsippet om velgernes frihet til å utpeke bestemte kandidater har gått foran prinsippet om rettferdig kjønnsfordeling. Men kjønnsfordelingen i kommunestyrene ble ikke svært skeiv, med unntak for Dovre og Lom hvor mannsandelen ble på 71 prosent.

De største problemene oppstår i *konstitueringsprosessene*, for på tross av lekkasjer her og der i de foregående prosessene, så er det tilstrekkelige antall kvinner - og menn - til å kunne fordele vervene på en kjønnsrettferdig og kjønnsbalansert måte. Den største lekkasjen finner vi i overgangen fra representasjon i kommunestyret til lederposisjoner, fra å være folkevalgt til å bli utvalgt, - og fra åpne til mer lukkede prosesser. Forhandlinger om maktfordelingen foregår i små elitestyrte og ofte mannsdominerte valgmennder. Fordelingene finner sted i uoversiktlige prosesser så vel mellom som innenfor partiene, uten konkrete regler for kjønnsbalanse og rettferd. Det er ingen tradisjoner for å se kjønnsfordelingen i lederposisjonene under ett. I kampen mellom partiene om posisjonene blir

⁸ Med unntak av Arbeiderpartiet i våre kommuner

hensyn til kjønnsmaktbalanse irrelevant. Makt og maktfordeling bestemmes ut i fra andre dimensjoner, men går uten unntak i menns favør.

Det er i grunnen før vi kommer til konstitueringsprosessene at det skjer; det er *i partienes topplasseringer* på lista. Der gis føringene for hvem som skal få makt når valget er over, og det gjelder om det er kvinner eller menn som står først. Alle AP-kvinner som toppet listene i våre pilotkommuner fikk tunge posisjoner: ordførerne i Arendal og Søgne, varaordførerne i Kristiansand og Sel er kvinner (her stod hun på andre plass). Hvordan skal vi forstå og forklare at så få aktører i nominasjonsprosessene, dvs. i nominasjonskomiteene og på nominasjonsmøtene, reagerer på disse mannstunge listetopper, og på at det først og fremst er menn som får partienes tilleggsstemmer?

Hva gjør at *velgerne* som oftest ikke bare godtar, men til og med styrker partienes mannsprioriteringer på toppen i valget?

Hva gjør at blant alle medlemmer partiene kan velge fra i formannskapene, så er det de *mannlige* formannskapsmedlemmer som får flest verv, og som får de beste vervene, godbitene... Selv i et mannsfattig formannskap som vi har i Lom kommune, med bare to menn blant de fem medlemmene, er det disse to menn som blir valgt til ordfører, varaordfører, leder for valgnevnda (som er formannskapet), leder for kontrollutvalget og til slutt blir representant til Regionrådet, og flere toppverv var det ikke å fordele der i gården.

På den ene siden kan vi hevde at *konstitueringsprosessen* utgjør den største terskelen mot kvinners inntreden i maktens korridorer, den største hindring mot en refordeling av makt mellom kvinner og menn. På den annen side må vi peke på at det allerede tidlig i nominasjonsprosessen blir klart hvem som er tiltenkt å inneha de viktige vervene som ordfører, varaordfører og gruppeleder i neste periode. Ingen ”skriker” opp at det er for mange menn der, så vidt vi har kunnet observere. Nominasjonskomiteen er, i likhet med valgnevnda, en liten elitestyrte og ofte mannsdominert og relativ lukket forsamling. Noen partier har regler og tradisjoner med hensyn til kjønnsbalanse og kjønnsmakt, som AP, SV og V, og disse spiller en viktig rolle, dvs. når partiene har styrke nok, som APs kommunepartier.

Det er én posisjon som er alfa og omega for å komme i lederposisjon, det er listetoppen. Derfor er nominasjonskomiteen et sentralt organ i tildeling av lederposisjoner som for eksempel ledere i politiske utvalg. Det er nominasjonskomiteen, som spiller en avgjørende rolle i utvelgingen av kandidater til toppverv, og vi vil peke på følgende viktige kjennetegn: 1) Medlemmene plukkes ut tidlig i prosessen, kanskje lenge før de fleste har begynt å tenke valg og kandidater, 2) den velges blant ”de beste blant oss”, dvs. blant ledere i partiorgan og i kommunalpolitiske styringsorgan, og som historisk sett har få kvinner blant sine medlemmer, 3) den velges av de samme ”beste i blant oss”, som kjenner hverandre gjennom langvarige, tette og varierte nettverk, og 4) disse ”beste blant oss” har gjennomgående lang ansiennitet i lokalpolitikken og kan spillereglene, en sterk ”sånn gjør vi det hos oss” holdning og 5) den velges på uklare (og uuttalte) kriterier.

I tillegg til dette, så utgjør plasseringen på toppen av lista veien til valgnevnda, som er det andre organet med stor innflytelse på tildeling av lederposisjoner. Lederposisjoner som ikke allerede er

avgjort gjennom listetoppene, avgjøres i valgnemnda. Det er altså to små, elitepregede, organer som styrer hvem som får gå veien fra *folkevalgt* til å bli *utvalgt*. Dette er organer som tradisjonelt har vært og fortsatt er dominert av menn, og gjerne menn med erfaringer og praksiser som ikke har vært kjønnsorientert, og de behøver bare i liten grad å forholde seg til retningslinjer om fordeling av makt og kjønnspekt.

De retningslinjene og lovregler som finnes, for eksempel kvoteringsordninger, dreier seg om *representasjonsforhold* i kommunestyrene, ikke om *maktfordelingsforhold*. Mens en rettferdig fordeling er et spørsmål i folkevalgte organ som kommunestyret og formannskapet, så er ikke det tilfelle ved utvelgning av kvinner og menn til maktposisjoner. Generelt kan vi si, og vårt materiale viser det samme, at omfordeling av ressurser, her i betydning av topposisjoner, ikke kommer "av seg selv", bare det er nok "nye" kandidater å velge mellom. Små og mannsdominerte sirkler som partienes nominasjonskomiteer og kommunale valgnemnder kan, og vil, fortsatt kunne velge disse "nye" bort, med mindre det kommer forskrifter, forordninger eller lovregler om hva som *skal* gjøres for å nå målet om kjønnsbalanserte og kjønnspektfrie lokaldemokratier. Slik ser vi også at nye grupper som minoritetsrepresentanter velges bort fra topplassering på listene til Stortingsvalget. Kjønnskvotering, rotasjon av lederverv, begrensinger på antall perioder en person kan inneha samme verv, er noen eksempler på tiltak som kan bidra til å endre praksiser til disse "forknytte" små, men mektige, institusjoner i lokaldemokratiet.

6 Resultater fra spørreundersøkelsene

Vi har gjennomført to spørreundersøkelser som er utgitt i egne publikasjoner. I det følgende gir vi et sammendrag fra undersøkelsene.

6.1 Endring i lederposisjoner over tid⁹

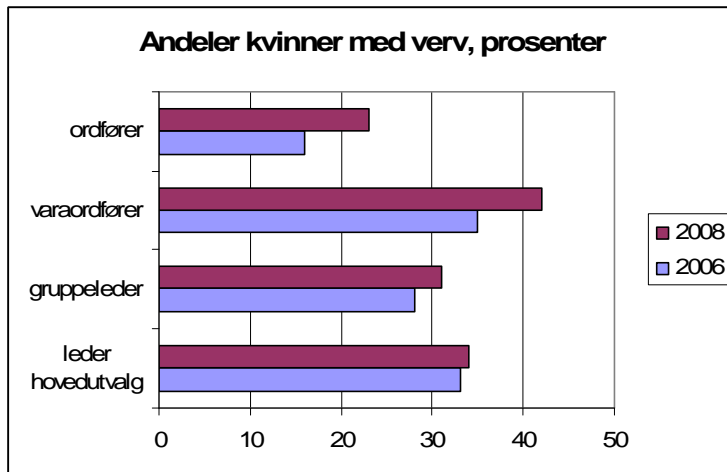
Vi presenterer her et bilde av kjønnsfordelingen i "lokalpolitiske lederposisjoner" i 2006 og 2008. Vi har valgt å avgrense begrepet "lokalpolitiske lederposisjoner" til følgende sentrale lederposisjoner i kommunalpolitikken:

- ordfører
- varaordfører
- partienes gruppeledere
- ledere av overordnede utvalg
- syv spesifikke utvalg/komiteer/råd/styrer (fjellstyre, energistyret, kontrollutvalg, valgnemnd, administrasjonsutvalg, havnestyre og likestillingsutvalg)

Dataene vi benytter er hovedsakelig hentet inn via to spørreundersøkelser blant rådmenn. Spørreundersøkelse 1 ble gjennomført i mai 2006, og man fikk svar fra 215 rådmenn. Undersøkelse 2 ble gjennomført i mai 2008, og man fikk svar fra 258 rådmenn. Det er 144 informanter som har besvart begge undersøkelsene. I tillegg har vi innhentet supplerende statistikk fra blant annet SSB.

Resultatene viser en entydig positiv utvikling fra 2006 til 2008 for alle fire typer verv:

⁹ Johansen, Vegard (2008): Menn og kvinner i politiske lederposisjoner. ØF-notat nr 7/2008



Figur 7. Kvinneandel i ulike typer lederposisjoner 2006 og 2008. Prosent
Kilde: Østlandsforskning, spørreskjemaundersøkelser 2006 og 2008

Når vi ser på utviklingen under ett, kan vi konstatere at gjennomsnittlig kvinneandel i lederposisjonene har gått opp fra 27 i 2006 til 31 prosent i 2008. Kommuner med en overvekt av menn i lederposisjoner har blitt noe redusert: fra 92 til 86 prosent.

Når vi sammenlikner de 144 kommunene som besvarte undersøkelsen både i 2006 og 2008 kan vi få et mer presist bilde av utviklingen i kjønnsmaktbalanse. Vi sammenlikner utviklingen av fordelinger blant gruppeledere, ledere for overordnede utvalg og ledere for spesifikt utvalgte utvalg/råd/styrer med beslutningsbeslutningsmyndighet.

Gruppeledere

Tabell 5. Kvinner som er gruppeledere. 2008-2006. Prosent.

Partier	2008	2006	Endring
Andre	45	31	+14
SP	35	23	+12
SV	52	43	+9
AP	45	37	+8
KrF	34	28	+6
Høyre	28	25	+3
FrP	15	13	+2
Venstre	34	37	-3
Samlet	35	30	+5

Samlet sett var kjønnsfordelingen blant gruppelederne i disse 144 kommuner etter siste kommunevalg 35/65 prosent kvinner/menn. En utjevning på 5 prosentpoeng i kvinners favør, men to tredjedeler av gruppeledere er menn. Ser vi på utviklingen for hvert enkelt parti, finner vi de mest markante økningene i de tre regjeringspartiene: Sp på 12 prosentpoeng, SV med 9 prosentpoeng og i Ap 8 prosentpoeng. Eneste partiet med nedgang blant våre 144 informanter er Venstre, på 3 prosentpoeng. Økning i andeler kvinner blant gruppeledere i "andre partier" (som ikke er med i våre undersøkelser ellers) som Rødt, Pensjonistpartiet og by-/bygdelister er på hele 14 prosentpoeng.

Ledere av overordnede utvalg

Av våre 144 kommunene har 128 overordnede utvalg (i 2006 og 2008). I 2006 var 31 prosent av disse ledet av kvinner, og i 2008 hadde andelen økt noe, til 35 prosent.

Ledere av spesifikke råd/styrer/utvalg/nemnder

Tabellen nedenfor angir utviklingen fra forrige valgperioden til nåværende perioden i kjønnsmaktfordelingen i andre typer utvalg vi har valgt å fokusere på. Det er en markant, og sett fra vårt ståsted svært viktig økning av andel kvinnelige ledere i valgnemdene – på hele 14 prosentpoeng. Den andre relativt sett store økningen i andelen kvinnelige ledere fra 2006 til 2008 finner vi for administrasjonsutvalg, en økning på 7 prosentpoeng.

Tabell6. *Kvinner som leder andre typer utvalg av betydning. 2008-2006. Prosent.*

Typer utvalg	2008	2006	Endring
Valgnemnd	29	15	+14
Administrasjonsutvalg	29	22	+7
Kontrollutvalg	19	15	+4
Energistyret	17	14	+3
Fjellstyre	3	4	-1
Likestillingsutvalg	53	55	-2
Havnestyre	18	22	-4

Sett under ett har det altså skjedd en viss utjevning i kjønnsfordelinger i lederposisjonene, men det er store variasjoner mellom kommuner og mellom ulike typer av utvalg.

6.2 Førstekandidatenes vurderinger¹⁰

Østlandsforskning gjennomførte en spørreundersøkelse blant alle førstekandidater ved valget i 2007, hvor 46 prosent av førstekandidatene besvarte spørreskjemaet¹¹. Vi presenterer hvilke posisjoner toppkandidatene har fått, hva de mener er viktig i fordeling av lederposisjoner, hvilke tiltak de mener /kjenner til at partiene setter i verk for å rekruttere kvinner til lederposisjoner og deres holdninger til slike tiltak og til likestilling mer generelt, se vedlegg 2.

Posisjoner blant førstekandidater

Hele 72 prosent av førstekandidatene ved kommune- og fylkestingsvalget i 2007 er menn¹². Det gir et første "varsel" om hvordan kjønnsmaktfordelingen i kommune-Norge vil bli i den neste valgperioden. Førstekandidaten er garantert ett, og ofte flere lederverv, som ordfører, varaordfører eller gruppeledere. Kjønnsfordelingen over lederverv varierer mellom partiene. Ytterpunktene finner vi i Fremskrittspartiet som har desidert skjevest kjønnsfordeling blant sine

¹⁰ Skålholt, Asgeir og Vegard Johansen (2008): Kjønn og kommunalpolitiske topposisjoner – en analyse av spørreundersøkelse til alle landets førstekandidater ved kommunevalget 2007. ØF-notat nr 6/2008

¹¹ Spørreskjema sendt til 2343 førstekandidater og 1086 besvarte skjemaet.

¹² Fordelingen på rene partilister, samarbeidslistene ikke inkludert.

førstekandidater med 83/17 prosentfordeling menn/kvinner og som det andre ytterpunktet har vi SV med en 57/43 menn/kvinner fordeling. SV er dermed eneste partiet som faller innfor en 40/60-fordeling blant sine førstekandidater. AP og Venstre ligger så vidt *under* landsnittet i mannsandel blant førstekandidatene, mens de øvrige partiene ligger over snittet.

Mannsdominans preger med andre ord førsteplassen på partilistene, noe som får følger for fordeling av lederposisjonene.

Blant førstekandidater i vårt utvalg er en tredel av både kvinner og menn medlemmer av valgnemnda, med henblikk på lederskap er 11 prosent av de mannlige førstekandidatene leder av valgnemnda mot 6 prosent av de kvinnelige. Et annet lederverv som oftere innehas av mannlige enn av kvinnelige førstekandidater er leder for lokallaget: 27 prosent av de mannlige førstekandidatene versus 19 prosent av de kvinnelige er partiledere. Når det gjelder gruppeledervervet stiller de kvinnelige og mannlige førstekandidatene i vårt materiale likt: to tredjedeler er gruppeledere.

Det er en lavere sannsynlighet for at en kvinne skal få flere lederposisjoner, også etter at hun har kommet over det første "hinderet" og blitt førstekandidat for partiet. Dersom vi tar i betraktning mulige effekter av strukturelle forhold som kommunestørrelse, om førstekandidatens parti tilhører posisjon versus opposisjon, hvilket parti hun/han tilhører og fartstid i kommunestyret, er sjansene for å inneha flere lederposisjoner hele 32 prosentpoeng lavere for kvinner sammenlignet med menn.

Konklusjonen er altså at selv om det å være førstekandidat er et svært viktig utgangspunkt for å oppnå maktposisjoner i lokalpolitikken, så innebærer førstekandidatposisjonen forskjellige muligheter for kvinner og menn med tanke på hvilken rolle de får spille i partiet og kommunalpolitikken. Det er en sterkere ressurs for menn enn for kvinner og inneha en slik posisjon. Det er mange årsaker til en slik skjevfordelt "opportunity structure". Den franske sosiologen Pierre Bourdieu ville si at vi har mentale skjema som tilsier at menn er bedre egnet til for eksempel politisk lederskap. En sterk mannsdominans blant politiske ledere, underbygger våre mentale skjema om at lederposisjonene er mest "passende" for menn. Bourdieu kaller dette "den maskuline dominans". Det er ikke bare menn som tenker og handler ut fra slike skjema. Også kvinner preges av slike mentale skjema som undervurderer deres egen verdi og deres potensial som politiske ledere. Slik blir kvinner å betrakte som avvikende fra normen, som er menn. En ordfører som er kvinne er en kvinnelig ordfører, mens mannlige ordførere hører vi sjelden om.

Fordeling av lederposisjoner

Vi var nysgjerrige på førstekandidatenes vurderinger av partiets holdning til betydningen av spørsmål om kjønnsbalanse i ledende posisjoner. Vi formulerte to påstander om partiets holdninger til å ivareta kjønnslikestilling ved fordeling av lederposisjoner: 1) Partiet må oppfylle regler om kjønnskvotering, og 2) partiet ønsker å fylle lederposisjoner med menn og kvinner. Vi antok at partiene kunne ha en "instrumentell" tilnærming der kvoteringsreglene var styrende, som kommer til uttrykk i formulering 1, eller at partiene var mer genuint opptatt av å fylle posisjonene med begge kjønn, gjengitt i formulering 2. Etter førstekandidatenes oppfatninger fordeler partiene deres seg hovedsakelig på samme måte i begge påstandene, men det er visse interessante forskjeller. Sosialistisk Venstreparti og Arbeiderpartiet er de som

desidert skiller seg ut med tanke på at partiet mener det er viktig å oppfylle kvoteringsreglene, om lag 90 prosent av førstekandidatene oppgir at det er viktig (svært viktig og ganske viktig). Blant Venstre- og Senterpartikandidater oppgir mellom 75 til 80 prosent at det er viktig. Litt over 60 prosent av førstekandidatene fra Høyre og Kristelig Folkeparti mener at oppfylling av kvoteringsreglene er viktig, mens under 30 prosent av Fremskrittspartiets kandidater mener så. Vi finner altså en temmelig tradisjonell fordeling mellom venstre- og høyresida i politikken. Det er imidlertid interessant, om enn ikke uventet, at 70 prosent av mannlige kandidater og 63 prosent av kvinnelige kandidater mener at partiet synes det er svært viktig eller ganske viktig å oppfylle kvoteringsreglene. Vi tolker det dit hen at mannlige kandidater i større grad enn kvinnelige opplever at partiet legger vekt på å følge kvoteringsreglene. Det er i tråd med andre studier der menn i større grad enn kvinner oppgir at likestilling mellom kjønn har høy prioritet¹³. Sannsynligvis har kvinner noe høyere krav enn menn til hvor viktig partiet synes det er å oppfylle kvoteringsreglene

På spørsmål om hvor viktig det er for partiet å fylle lederposisjoner med menn og kvinner, plasserer partiene seg på omtrent samme måte i forhold til hverandre som ovenfor, men på et høyere nivå. Det er en større andel blant førstekandidater i alle partier som oppgir at det er svært viktig eller ganske viktig for partiet å fylle lederposisjonene med menn og kvinner. Det er altså ikke slik vi antok at noen partier er instrumentelle i sin tilnærming, mens andre er genuint interesserte i likestilling mellom kjønn i lederposisjonene. Det er heller slik at partiene på venstresida (SV og AP) viser høyere oppslutning om både de instrumentelle virkemidlene og det genuine i å rekruttere kvinner og menn enn partiene fra sentrum og til høyresida.

Tiltak med kvinneprofil

Vi vet at systematisk arbeid fører til endring av maktforholdene i politikken. Vi var derfor interessert i få førstekandidatenes oppfatninger omkring tiltak partiene har gjennomført for å øke kvinneandelen i lederposisjoner. Her har vi presisert følgende tiltak: Mentorordninger for kvinner; systematisk søking etter kvinnelige lederkandidater; kvoteringsordninger for lederposisjoner; endring av arbeidsbetingelser i politikken; oppfordring til menn om å trekke seg til fordel for kvinner. Partiene er, ikke uventet, ulike med henblikk på gjennomføring av tiltak for å jevne ut den skjeve kjønnsmaktbalansen ved å øke kvinneandelen, men generelt tyder materialet på at det er de to partiene på venstresiden, AP og i noen grad SV, som gjennomfører slike tiltak. Svarene fra førstekandidatene til de øvrige partiene tyder på lite systematiske tiltak for å øke kvinneandelen i lederposisjoner.

For Aps vedkommende svarer 36 prosent at partiet har tatt i bruk mentorordninger for kvinner og 23 prosent av førstekandidatene sier at partiet har tatt opp endring av arbeidsbetingelser i lokalpolitikken. AP og SV skiller seg ut ved at de benytter kvoteringsordninger også ved fordeling til lederposisjoner, hhv. 31 og 21 prosent svarer det blant førstekandidatene. SVs førstekandidater er de eneste som nevner at partilag har bedt mannlige ledere tre tilbake for å slippe til kvinner (29 prosent). Blant de øvrige partiene oppgir fra 10 til 15 prosent av førstekandidatene at partiet deres har gjennomført slike tiltak. Mellom 13 og 18 prosent av

¹³ Skjeie og Teigen (2003): Menn i mellom.

førstekandidatene i samtlige partier oppgir at deres kommuneparti har gjennomført systematisk søk etter kvinner til lederkandidater.

Gitt at førstekandidatene, både mannlige og kvinnelige, har god oversikt over partiets tiltak for å øke kvinneandelene, må vi konstatere at det er overraskende at partiene ikke arbeider mer systematisk for å få flere kvinner oppover i partihierarkiet, tatt i betraktning at alle partier *sier* at de ønsker flere kvinner på listene. Vi kan her påpeke en viss inkonsistens mellom retorikk og praktikk. Det er interessant å se at noe over hvert fjerde kommuneparti for SV oppfordrer menn til å overlate lederposisjoner til kvinner. Det er et tema som nok kan være kontroversielt i partiene, men som er helt nødvendig. Skal flere kvinner få tilgang til lederposisjoner må noen menn vike. Så enkelt og så vanskelig er det.

Som vi ser oppgir førstekandidater fra AP og SV at de har gjennomført flest kvinnetiltak, mens FrP, H og KrF har færrest tiltak. Vi finner også at partier i større kommuner har gjennomført flere tiltak enn mindre kommuner. Større kommunepartier har antakelig mer ressurser til å gjennomføre likestillingstiltak, eller også større forståelse blant ledere for nødvendigheten for å være likestillingsorientert. Mindre kommunepartier trenger imidlertid også å gjennomføre systematisk arbeid for å øke kvinneandelen i lederstillinger. Interessant nok ser vi at blant førstekandidater oppgir kvinner sjeldnere enn med menn at partiet har gjennomført tiltak for å øke kvinneandelen i lederposisjoner. Det skal antakelig mer til for at kvinner karakteriserer noe som tiltak i forhold til menn.

Førstekandidatenes holdninger

Variasjonen i førstekandidatenes holdninger til de nevnte tiltakene er stor. Den viktigste dimensjonen for holdninger til tiltak er hvorvidt partiet har gjennomført tiltak tidligere. Førstekandidater som har erfaringer fra gjennomførte tiltak er mer positive enn de som ikke har slike erfaringer. Fremskrittspartiets og Høyres representanter er svært lite positive til slike tiltak i forhold til den svært positive holdningen blant SVs førstekandidater. Kjønn er også en viktig dimensjon i spørsmål om holdninger til tiltak. Kvinner blant førstekandidatene er langt mer positive til likestillingstiltak enn menn. Det er i tråd med funn i en rekke studier av likestillingspolitikken, som viser at det er forskjeller i standpunkter kvinner og menn inntar. En langt større andel av kvinnelige politikere uttrykker tilslutning til likestillingspolitiske spørsmål enn vi finner blant mannlige politikere. Likestillingspolitikken er et saksområde der kjønnskiller er tilnærmet absolutte, dvs. at kvinner innen samtlige partier har mer positive holdninger enn menn. Dersom mannlige politikere anser likestilling som et null-sum-spill der noen (menn) taper det andre (kvinner) vinner, eller hvis de fastholder tradisjonelle forestillinger om hva som er ”passende posisjoner” for kvinner og menn, vil de neppe prioritere tiltak som fører til likestilling mellom kvinner og menn i lokalpolitiske lederposisjoner¹⁴.

¹⁴ Guldvik, Ingrid (2205): Takt og utakt, sagt og usagt.

Hva er så førstekandidatenes holdninger til en kjønnsfordeling på 40/60 på partilister og i kommunale politiske utvalg¹⁵? Ikke uventa finner vi blant kandidater for SV langt større andeler som er positive til 40/60 fordelinger sammenlignet med kandidater fra FrP og Høyre. Og som forventet har en større andel kvinner blant førstekandidatene en positiv holdning til 40/60 fordelinger sammenlignet med mannlige førstekandidater i vårt materiale. Det viser seg videre at strukturelle forhold som kommunestørrelse også spiller en rolle her. Førstekandidatene fra større kommuner er mer positive til 40/60 enn de som står på lister i mindre kommuner. Funnene er som i andre undersøkelser, dvs. at venstresida i politikken er mer positive til kjønnskvoltering enn høyresida, kvinner er mer positive enn menn og det er mer positive holdninger til likestilling i politikken i store kommuner enn i små (Raaum 1995, Skjeie og Teigen 2003).

¹⁵ "Er du for eller imot at kjønnsfordelingen på partilistene til lokalvalg skal være minimum 40/60" og "Er du for eller imot at det i kommunale politiske utvalg skal være en kjønnsfordeling på minimum 40/60 prosent"

7 Kritiske faser, momenter og aktører

Målet for prosjektet er en mer jevn fordeling av lederposisjonene i lokalpolitikken blant kvinner og menn. Kjønnsmaktfordelingen er et resultat av en rekke prosesser i partiene og i kommunepolitikken. For å forklare den ujevne kjønnsfordelingen vi finner i lederposisjonene, griper vi stadig tilbake til prosesser som foregår tidlig i rekrutteringsprosessen, nemlig nominasjonsprosessen. Og det er hovedbudskapet vårt: Det er for sent å tenke på kjønnsrettferdighet under konstitueringen. Det må begynne lenge før, allerede når nominasjonskomiteene blir oppnevnt og letingen etter nye kandidater og eventuelt presset på ”gamle” kandidater om å ta gjenvalg begynner. Og lederskap i nominasjonskomiteen er en vesentlig kilde til (kjønns)makt i så henseende!

7.1 Personer, tradisjoner og institusjoner

Oppsummeringsvis setter vi fokus på det vi anser som hoveddimensjoner i utviklingen av kjønnsrettferdige lokaldemokratier: Personer, tradisjoner og institusjoner. Hvem får delta hvor, hvorfor og på hvilke premisser? Den første dimensjonen, *personer*, går på at kvinner og menn sikres like muligheter til lik deltakelse; dvs. lik fordeling av verv. Den andre dimensjonen angir at *tradisjoner* ikke skal stenge for at (nye) kvinner og menn får delta, og at de får delta på egne premisser. Hvis nye deltakere må følge det andre har bestemt for lenge siden (da stort sett menn organiserte politisk arbeid rundt sine interesser og behov og ut fra sine tidshorisonter), er ikke deltakelsen på egne premisser. Den tredje dimensjonen, *institusjoner*, retter oppmerksomhet mot hvilke organer det er som bestemmer hva nye deltakere får tilgang til.

Et eksempel på hvordan disse tre dimensjoner har virket sammen og utelukket kvinners adgang til sentrale områder er nettopp valgmenndas sammensetning og praksis i konstitueringsfasen. *Tradisjonen* tro er det ledende *personer* som oppnevnes til *institusjoner* (parti-interne og kommunalpolitiske) der fordeling av posisjoner og oppnevning av personer foregår. Få kvinner er ledere i partiene, og er derfor mer sjelden med i valgmennda (og da for det meste i mindretall og sjelden med lederfunksjon). I valgmennda videreføres nominasjonskomiteenes tradisjoner om å oppnevne de som står øverst på listene til viktige posisjoner. Få kvinner er toppkandidater (28 prosent i gjennomsnitt). Med andre ord, det er sterke tradisjoner rundt det å fordele posisjoner til sentrale institusjoner og disse tradisjoner og institusjoner favoriserer personer som er menn.

7.2 Kjønnnsrettferdige demokratier - anbefalinger

Dersom et mål for lokaldemokratiet er å ha kjønnsbalanserte folkevalgte organer, og det målet innebærer at begge kjønn skal integreres likeverdig og få like vilkår i maktposisjoner i lokalpolitikken, dvs. dersom kjønnsrettferdighet er et sentralt kriterium for lokaldemokratiet, foreslår vi noen ”bud” når det gjelder de tre dimensjonene.

Institusjoner som har som oppgave å fordele posisjoner og å peke ut personer til lokalpolitiske organer bør ha, og overholde, regler som sikrer en kjønnsrettferdig fordeling blant dets medlemmer og ledere. Hovedeksemplene på slike institusjoner er nominasjonskomiteer og valgnevnder.

Det er avgjørende at slike institusjoner, som skal bidra til å etablere kjønnsrettferdighet i lokalpolitiske organer, endrer sine *tradisjoner* dersom disse tradisjonene hemmer kjønnsbalanse. Tradisjoner om hvem som er ”selvskrevne” medlemmer til disse organene kan ikke være holdbare, hvis de bryter med det like selvskrevne, og faktisk ”Stortings- og regjeringsskrevne”, målet om kjønnsbalanse i lokalpolitiske institusjoner. Vår erfaring tilsier at tradisjoner om de selvskrevne medlemmer og ledere gjør nettopp det; de hemmer etablering av kjønnsbalanserte fordelingsorganer.

Når slike *institusjoner*, som partienes nominasjonskomiteer og kommunale valgnevnder, endrer sine *tradisjoner* med hensyn til utvelgelse av medlemmer og ledere, vil vi få en mer mangfoldig sammensetning av *personer*. Det kan i sin tur resultere i større mangfold av praksiser for fordeling av kvinner og menn i lederposisjoner i lokalpolitiske organer.

7.3 Demokratiske dilemma

Til syvende og sist er målet om kjønnsbalanse på lokalpolitiske arenaer et spørsmål om verdier og prioriteringer, og målet skaper dilemmaer i forhold til andre verdier.

Partidemokrati versus kjønnsrettferdig demokrati

Når det gjelder tradisjoner og personer i partienes nominasjonskomiteer er partiene enerådende. Så hvordan forholder det seg når et parti eller et lokallag ikke vurderer kjønnsfordelinger og kjønnsrettferdighet som viktige verdier? Flere partier, og ikke minst en del lokallag i dagens Norge, mener andre forhold og verdier er viktigere enn kjønnslikestilling. Flere partilag anser ikke jevnere kjønnsfordelinger i styre og stell som en demokratisk verdi, eller at skjevfordelinger er noe (stort) demokratisk problem. Hvilke demokratiske verdier har forrang og får gjennomslag? Og hvem bestemmer det?

Velgerdemokrati versus kjønnsrettferdighet

Også velgerne gis en demokratisk frihet i lokalvalg. Kumuleringer er en demokratisk verdi myndighetene ønsker å hegne om, og øke på partienes bekostning – om det så går utover

kvinnelige kandidater. Dersom velgerne vil ha menn, vil mange hevde at det er velgernes demokratiske rett å få det. Så bør en diskutere om resultatet er demokratisk eller ikke.

Prosess versus resultat

Og hva med forholdet mellom demokrati som prosess og demokrati som resultat? Er demokratiske prosesser en garanti for demokratiske resultat? Og, er et demokratisk resultat viktigere enn prosessene som leder dit? Er kjønnslikestilling først et *demokratisk holdbart* mål når flertallet er enig i målet? Og flertall i hvilke forsamlinger? I Stortinget, kommunestyret, partiets landsmøte eller i lokallaget?

Kan vi finne løsninger der partidemokratiske og lokaldemokratiske prosesser kombineres med kjønnsrettferdige demokratiske resultat? Og hvis så, hvordan da? Vi har påpekt at det er i lokaldemokratiets valgforberedelser og i valgets etterarbeid, henholdsvis i nominasjons- og konstitueringsprosessene at små, og relativt lukkede, institusjoner med såkalte "selvskrevne" medlemmer og ledere fordeler *posisjoner* og utpeker *personer*. Å tre styrende inn i disse prosessene vil gripe inn i partiets indre anliggender og i kommunal autonomi – og det er ikke demokratisk. Å godta kjønnsrettferdige fordelinger som resultat, er heller ikke demokratisk.

Og til slutt ...

Lokaldemokratiet er ikke bare avhengig av kjønnsrettferdige fordelinger. En må ta hensyn til ulike sosiale grupper dersom folkevalgte organer skal speile befolkningen i stort, for eksempel *etnisitet, nasjonalitet, funksjonsevne, seksuell preferanse og alder*. Som om det ikke var problematisk nok å inkludere kvinner på ulike nivåer i lokalpolitikken! Vi vil bare peke på ett sentralt poeng i forhold til utfordringene med inkludering av andre sosiale grupper i det norske lokaldemokrati: Innenfor hver enkelt gruppe er det kvinner og menn.

Referanser

Amble, Nina (2000): Bedriftsutviklingens dilemma - hvordan ligge i forkant med ettertanken. I Paalshaugen Ö & T. U. Qvale (Eds.), *Forskning og Bedriftsutvikling - nye samarbeidsforsök*, 9, 29-62. Oslo: AFI Skriftserie.

Berglund, Frode (2005): *Likestilte politikere? Om rekruttering og frafall i lokalpolitikken*. NIBR-rapport 2005:18

Bergquist, Christina (1999): "Norden – en model eller flera?" I: Bergquist, Christina m.fl. (red): *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden*. Nordisk ministerråd, Universitetsforlaget, Oslo

Bjørklund, Tor (1999): *Et lokalvalg i perspektiv*. Oslo: Tano Aschehoug

Bourdieu, Pierre (2000): *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax

Brydon-Miller, Davyyd Greenwood & Patricia Maguire (2003): "Why action research" *Action research* – Vol 1 nr 1 9-28|2003 <http://rj.sagepub.com>

Essed, Philomena, (2004): *Towards a Methodolgy to Identify Converging Forms of Everyday Discrimination*. <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/essed45.htm> 18012008

Guldvik, Ingrid (2005): *Takt og utakt, sagt og usagt. Kjønnrettferdighet og kvotering i lokalpolitikken*. Dr. avhandling for graden dr. polit., Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim

Guldvik, Ingrid og Janneke van der Ros (2007): *Selvsagt – kvinner skal ha makt*. Veiledningshefte. Oslo: KS

Guldvik, Ingrid og Janneke van der Ros (2006): *Selvsagt – kvinner vil ha makt*. Idehefte. Oslo: KS

Harding, Sandra (1986): *The Science Question in Feminism*. Cornell University Press

Hernes, Helga M. (1982): *Staten – kvinner ingen adgang?* Kvinnerens levekår og livsløp. Oslo: Universitetsforlaget

Hellevik, Ottar og Tor Bjørklund (1995) "Velgerne og kvinnerepresentasjon" i Raaum; Nina (red): *Kjønn og politikk*. Oslo:Tano

Hirdman, Yvonne (1990): "Genussystemet" I SOU 1990:44: *Demokrati och makt i Sverige*. Stockholm

Haavio-Manilla, Elina et al. (red.)(1983): *Det uferdige demokratiet: Kvinner i nordisk politikk*. København: Nordisk Ministerråd

Johansen, Vegard (2008): *Menn og kvinner i lokalpolitiske lederposisjoner*. ØF-notat nr. 07/2008

Jónasdóttir, Anna (1985): "Kvinnors interessen og andra värden". *Kvinnovetenskapelig tidsskrift* nr 2/85

Lykes, M.B. & Coquillon, E. (2007). "Participatory and Action Research and Feminisms: Towards Transformative Praxis". In Sharlene Hesse -Biber (Ed.). *Handbook of Feminist Research: Theory and Praxis*. Thousand Oaks, CA: SAGE, pp. 297-326.

McTaggart, R. (2002), "The mission of the scholar in action research". In M. P. Wolfe and C. R. Pryor (Eds.), *The Mission of the Scholar: Research and Practice* (pp. 1-16). London: Peter Lang.

Means, Ingunn Norderval (1973), *Kvinner i norsk politikk*. Oslo: Cappelens forlag

Moland L.E., Gautun H. (2002): *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren. En studie av arbeidstid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere*. FAFO-rapport 395.

Norris, Pippa and Joni Lovenduski (1995), *Political Recruitment. Gender, Race and Class in the British Parliament*. Cambridge University Press

NOU 2001:03: *Velgere, valgordning, valgte* Kommunal- og regionaldepartementet, 30.01.2001

Phillips, Anne (1995): *The Politics of Presence*. Oxford: Clarendon Press

Pålshaugen, Ø. (2002). Discourse democracy at work. *Concepts & Transformation*, 7(2), 141-192.

Raaum, Nina C. (1995): "Politisk representasjon". I Raaum, N.C (red): *Kjønn og politikk*. Oslo: Tano

Skjeie, Hege (1995): "Politisk lederskap: idealer og vrengebilder". I: Raaum, Nina C. (red.): *Kjønn og politikk*. Oslo: Tano

Skjeie, Hege og Mari Teigen (2003): *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Skålholt, Asgeir og Vegard Johansen (2008): *Kjønn og kommunalpolitiske topposisjoner – en analyse av spørreundersøkelse til alle landets førstekandidater i kommunevalget 2007*. ØF-notat nr. 06/2008

Sørensen Bjørg Aase., Lunde Per Halvor (2000): *Kan ensidig gjentakelsesarbeid erstattes av utviklende arbeid? : en evaluering av EGA-DUA-prosjektet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, 2000 Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie; 3/2000

Van der Ros, Janneke (1981): "Kvinneres representasjonsvilkår i norske kommuner". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, bind 22, s 87 – 101

Van der Ros, Janneke, Ingrid Guldvik og Vegard Johansen (kommer): *Fra folkevalgt til utvalgt. Kjønn, makt og kjønnsmaktbalanse*.

Vedlegg 1

Fra prosjektets oppstart i 2006 og fram til i dag har vi formidlet fra prosjektet på ulike måter: Utarbeiding av idé- og veiledningshefter (papir og elektronisk), notater i ØF notatserie, dagspresse, KILDENs nettsider, vitenskapelige konferanser, fagkonferanser og skriving av vitenskapelig artikkel til norsk tidsskrift. Vi tar sikte på å publisere også i internasjonale tidsskrifter. Under følger en kronologisk oversikt over formidling (nyeste første):

Van der Ros, Janneke and Ingrid Guldvik: *Dialogue conference - A viable method to analyse and transform the doing of gender in local politics?* Paper to be presented at Feminist Research Methods – An International Conference, Stockholm University 4-6 February 2009

Guldvik, Ingrid og Janneke van der Ros: ”Mannekupp kronet med hell”. Kronikk i *GD* 21.11.08

Van der Ros, Janneke: *Kjønn og makt i kommunestyrene – til glede og inspirasjon*. Kvinneuniversitetet, Hamar, inspirasjonskonferanse 18. november 2008

Guldvik, Ingrid og Janneke van der Ros (2008): *Fra folkevalgt til utvalgt – Hvordan får kvinner makt?* Veiledningshefte, KS

Johansen, Vegard (2008): *Menn og kvinner i lokalpolitiske lederposisjoner*. ØF-notat nr. 07/2008

Skålholt, Asgeir og Vegard Johansen (2008): *Kjønn og kommunalpolitiske topposisjoner – en analyse av spørreundersøkelse til alle landets førstekandidater i kommunevalget 2007*. ØF-notat nr. 06/2008

Guldvik, Ingrid: *Kan kvinnelige ordførere gjøre en forskjell, og i så fall på hvilken måte?* Foredrag for Faggruppen for distriktskvinneforskning og –utvikling. Alta 10. oktober 2008

Van der Ros, Janneke, Ingrid Guldvik og Vegard Johansen: *Fra folkevalgt til utvalgt: Kjønn, makt og kjønnsmaktbalanse*. Sendt til vurdering i Tidsskrift for samfunnsforskning 01.10.08

Guldvik, Ingrid og Janneke van der Ros: ”Hvem vegrer seg – kvinnene eller partiene?” Kronikk i *Arbeidets Rett*, 22. September 2008

Van der Ros, Janneke: *From representation to (Re)Distribution: Methodological strategies to understand, explain and transform local democracy*. Paper presented at Workshop Methods of studying gender and political participation, May 30 – 31, 2008, Rethymno, Crete

Guldvik, Ingrid: *Gender quota discourses – the Norwegian case*. Paper presented at Midwest Political Science Association, Chicago, 3. – 6. April 2008

Van der Ros, Janneke: *Gender (im)balances in local politics in Norway: Hindrances to leadership?* Paper presented at Midwest Political Science Association, Chicago, 3. – 6. April 2008

Van der Ros, Janneke og Ingrid Guldvik (2008): *Visst gjør det vondt når vervene frister. Kvinner, menn og makt i lokalpolitikken 2007*. <http://www.selvsagt-kvinner.no/c41472/nyhet/vis.html?tid=50246>

Guldvik, Ingrid (2007): *Inclusion and participation of women and marginalized groups: Recruitment, motivation, recent trends and statistics*. Paper presentert på Norge-India symposium i New Delhi 29. okt. 2007, arr. KRD

Helene Langsæter; intervju med Janneke van der Ros og Ingrid Guldvik (2007): *La kvinnene lede!* Artikler presentert på nettstedet Selvsagt – kvinner og <http://www.forskning.no/Artikler/2007/september/1188732271.86>

Guldvik, Ingrid, Nina Johannesen og Janneke van der Ros: "Flere kvinner i maktposisjoner". Kronikk i *Hamar Arbeiderblad* 6. september 2007, *Gudbrandsdølen/Dagningen* 14. september 2007 og *Fædrelandsvennen* 15. september 2007

Guldvik, Ingrid: *Rekruttering av kvinner til politikken – muligheter og utfordringer*. Foredrag for Fredrikstad kvinnesaksforening, 16. april 2007

Guldvik, Ingrid og Janneke van der Ros (2007): *Selvsagt – kvinner skal ha makt*. Veiledningshefte. Oslo: KS

Guldvik, Ingrid og Janneke van der Ros (2006): *Selvsagt – kvinner vil ha makt*. Idéhefte. Oslo: KS

Guldvik, Ingrid og Janneke van der Ros: "Vilje, evne og mot til endring?" Kronikk i *Gudbrandsdølen Dagningen*, 23. august 2006, i *Hamar arbeiderblad*, 28. august 2006 og i *Fædrelandsvennen*, 30. august 2006

Vedlegg 2

Kvinner i maktposisjoner

Om din bakgrunn

1. Hilken kommune kommer du fra?

Velg kommune

2. Hvilket parti representerer du?

Det norske Arbeiderparti
 Fremskrittspartiet
 Høyre
 Kristelig Folkeparti
 Senterpartiet
 Sosialistisk Venstreparti
 Venstre

3. Hvilke posisjoner har du i partiet?

Leder av partiet
 Annen posisjon (nestleder, sekretær, kasserer etc)
 Medlem av kommunestyregruppa
 Gruppeleder for partiets kommunestyregruppe

Annet, spesifiser:

4. Hvor mange perioder har du vært med i kommunestyret?

Dette er min første periode
 Dette er min andre periode
 Dette er min tredje periode
 Jeg har vært med flere enn tre perioder

5. Sitter du i valgnemnda/ -komitéen?

Ja, som leder
 Ja, som medlem
 Nei

Vennligst fortsett til neste side

Powered by [Opinio](#)

Kvinner i maktposisjoner

Om partiet du representerer og konstitusjonsprosessen

6. Er partiet i *posisjon* eller *opposisjon* i kommunen?

- posisjon
 opposisjon

7. Dersom partiet er i *posisjon*, har det rent flertall i kommunestyret?
Dersom partiet er i *opposisjon*, hopp til neste spørsmål

- rent flertall
 partiet styrer sammen med andre partier

8. Hvor mange menn og kvinner fikk ditt parti i formannskapet etter forhandlinger (2007-2011)?

Antall menn i formannskapet fra ditt parti?

Antall kvinner i formannskapet fra ditt parti?

9. Hvor mange ledere fikk ditt parti i overordnede utvalg/komiteer?
(typiske overordnede utvalg er helse- og sosial, skole/utdanning/oppvekst/barnehage, teknisk, kultur, miljø, næring/tiltak, plan)

Antall overordnede utvalg/komiteer TOTALT i din kommune:

Antall ledere i slike utvalg fra ditt parti:

Antall menn fra ditt parti som er leder i slike utvalg:

Antall kvinner fra ditt parti som er leder i slike utvalg:

10. Har ditt parti ordfører eller varaordfører i kommunen? Vennligst oppgi kjønn.

	Ja	Nei		Mann	Kvinne
Ordfører	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hvis ja, oppgi hvilket kjønn ordføreren har:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varaordfører	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hvis ja, oppgi hvilket kjønn varaordføreren har:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Hva diskuterte partiet som viktige forhold å ivareta i fordeling av lederposisjoner? Kryss av for hvor viktig hvert forhold er.

	Svært viktig	Ganske viktig	Noe viktig	Lite viktig	Ikke viktig
Kandidatens personlige kvalifikasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kandidatens politiske erfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kandidatens motivasjon og interesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partiet må oppfylle regler om kjønnskvoltering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Variasjon med tanke på geografisk tilhørighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Variasjon med tanke på alder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partiet ønsker å fylle posisjonene med både menn og kvinner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Om annet, spesifiser:

12. Under har vi listet opp noen aktørgruppers om hevdes å ha innflytelse på konstitusjonsprosessen. Hvilke av disse aktørgruppene har innflytelse på ditt partis konstitueringsprosess?

	Svært stor innflytelse	Ganske stor innflytelse	Middels innflytelse	Liten innflytelse	Ingen innflytelse
Ungdomsgruppa i partiet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formelle eller uformelle kvinnegrupper i partiet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fagforeninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Næringslivsorganisasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interesseorganisasjoner/ frivillige organisasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvinnegrupper i lokalmiljøet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Media	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andre, spesifiser

Vennligst gå til neste og siste side

Tilbake

Neste

Kvinner i maktposisjoner

Om likestilling

13. Har ditt parti gjennomført noen av de følgende tiltak med sikte på å øke kvinneandelen i lederposisjoner i politikken?

	Ja	Nei	Vet ikke
Mentorordninger for kvinner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Systematisk søking etter kvinnelige lederkandidater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endre arbeidsvilkår i politikken (f.eks. møtetidspunkt, -lengde, saksmengde)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvoteringsordninger til lederposisjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppfordre menn til å trekke seg til fordel for kvinner i lederposisjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andre tiltak, spesifiser:

14. Er du for eller imot at kjønnsfordelingen på partilistene til lokalvalg skal være minimum 40/60 prosent?

- For
- Mot
- Vet ikke

15. Er du for eller imot at det i kommunale politiske utvalg skal være en kjønnsfordeling på minimum 40/60 prosent?

- For
- Mot
- Vet ikke

16. Hvor viktig synes du det er å få kvinner i ledende posisjoner?

- Svært viktig
- Ganske viktig
- Noe viktig
- Lite viktig
- Ikke viktig

17. Hvor stort eller lite samfunnsproblem synes du det er at topposisjonene i norsk arbeids- og organisasjonsliv er dominert av menn?

- Meget stort problem
- Ganske stort problem
- Et visst problem
- Ikke noe problem
- Vet ikke

Vær så snill å begrunne hvorfor

18. Er du for eller i mot følgende tiltak for å øke kvinneandelen i lederposisjoner i ditt parti?

	For	Mot	Vet ikke
Lederopplæring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentorordninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Systematisk søking etter kvinnelige kandidater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endre arbeidsvilkår i politikken (f.eks. møtetidspunkt, -lengde, saksmengde)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvoteringsordninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppfordre menn til å trekke seg til fordel for kvinner i lederposisjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eventuelle kommentarer

19. Vennligst oppgi kjønn

- Kvinne
- Mann

20. Vennligst oppgi alder i år

Tilbake

Avslutt

Selvsagt – kvinner i politiske maktposisjoner

Rapporten er sluttrapporteringen fra et forsknings- og utviklingsprosjekt som har pågått i tiden juni 2006 til utgangen av 2008. Målsettingen med prosjektet har vært å finne frem til faktorer som kan bidra til en jevnere kjønnsbalanse, med minst 40 prosent kvinner, i kommunalpolitiske lederposisjoner innen 2012. Bakgrunnen for prosjektet er den skjeve fordelingen av kvinner og menn i slike posisjoner. Prosjektet er gjennomført ved hjelp av ulike metoder. Aksjonsforskningstilnærmingen, dialogkonferanser, har stått sentralt i prosjektets seks pilotkommuner Arendal, Kristiansand, Søgne, Dovre, Lom og Sel. I tillegg har vi gjennomført to nasjonale datainnsamlinger: en spørreundersøkelse om kjønnsfordeling i lederverv blant rådmenn i 2006 og 2008, og en spørreundersøkelse om likestillingspolitiske tema blant førstekandidatene på partienes valglister til kommunevalget i 2007.

Rapport nr.: 22/2008
ISBN nr: 978-82-7356-643-0