

**Av**  
**Ingrid Guldvik, Østlandsforskning**  
**Janneke van der Ros, Høgskolen i Lillehammer**



# **SELVSAGT**

## **- KVINNER VIL HA MAKT**

## Hvor er vi og hvor skal vi?

KS og de politiske partiene har et mål om å øke kvinneandelen i lokalpolitiske maktposisjoner. Seinest innen 2011 skal andelen kvinner være minst 40 prosent.

Målet kan også formuleres slik: Redusere mandsandelen i lokalpolitiske maktposisjoner til maks 60 prosent.

Med maktposisjoner menes: utvalgsledere, gruppeledere, ordførere, varaordførere, formannskapsmedlemmer, ledere i kommunal forretningsdrift og selvstendige kommuneforetak.

Hvor stort er gapet mellom dagens



situasjon og målet om minimum 40 prosent? Østlandsforskning gjennomførte en spørreundersøkelse i 2006. 215 av landets 430 kommuner har svart på spørsmål om kvinneandelen i maktposisjoner. Brønnøysundsregistrene har skaffet data om kommunal forretningsdrift og selvstendige kommuneforetak. Gapet er størst når det gjelder kvinnelige ledere i kommunale selskaper og blant ordførere.

### Kvinnelige utvalgs- og gruppeledere

I kommunene finnes et mangfold av utvalg. Vi har plassert utvalgene i tre kategorier:

#### Drift og utvikling

Teknisk, drift, miljø, bygning, næring, landbruk, eiendom, og kultur når dette feltet er sammen med de ovennevnte. Slike utvalg utgjør 45 prosent av alle utvalg. Andel kvinnelige ledere i disse utvalgene er 23 prosent.

#### Velferd og levekår

Helse- og sosial, omsorg, levekår, skole/ utdanning, oppvekst/barnehage, og kultur når dette feltet er sammen med de ovennevnte. Slike utvalg utgjør 40 prosent av alle utvalg. Andel kvinnelige ledere i disse utvalgene er 40 prosent.

### Nominasjonsprosessen

#### Tid for en ny ledertype

*Ordføreren i Østby har varslet at han trekker seg ved neste valg. Han har vært ordfører i fire perioder og vil tilbake til yrket sitt. Det er ett år til nominasjonsmøtet. Medlemmer i Det lokalpolitiske partiet har allerede begynt å spekulere i hvem som blir den nye ordførerkandidaten.*

*Mange ser på Hans Næss som den opplagte kandidaten. Han har sittet i kommunestyret i tre perioder og formannskapet i to perioder. Men noen vil ha et mer radikalt skifte denne gangen: Anne Myhr har vært varaordfører den siste perioden. Hun har vært en god støtte for ordføreren - og hun representerer en ny ledertype i partiet.*

### Både-og

Arbeidsmiljø, samfunn/ utvikling, "bare" kultur, og utvalg som har betegnelsen "komité 1,2" osv. Slike utvalg utgjør 15 prosent av alle utvalg. Andel kvinnelige ledere er 30 prosent.

Gjennomsnitt andel kvinnelige ledere i kommunale utvalg er 31 prosent.

Kvinneandelen er størst på "myke" politikkfelt som har med velferd og levekår å gjøre. Dette bidrar til å opprettholde kjønnskjvheteter i arbeids- og ansvarsfordelingen. Vedlikeholder det også oppfatninger og forestillinger om hva kvinner og menn egner seg til?

For ledere av utvalg med fokus på velferd og levekår er målet om minst 40 prosent kvinner innfridd. Disse utvalgene forvalter en stor del av kommunens økonomiske og personellmessige ressurser. Innen "drift og utvikling" er det imidlertid langt igjen til målet om minst 40 prosent kvinner som ledere.

### Gruppeledernes makt

Gruppeledere for parti-grupper i kommunestyret har en sentral maktposisjon i lokalpolitikken. Det er 28 prosent kvinner blant gruppelederne i de 215 kommunene vi har data fra. Det er forskjeller mellom partiene når det gjelder kvinneandel blant gruppeledere. Tallene antyder at jo mer mot venstre partiet er,



desto høyere er kvinneandelen. Ytterpunktene utgjøres av SV som har 44 prosent kvinner blant sine gruppeledere og Frp som har 13 prosent kvinner blant sine gruppeledere. Partiene på venstresiden har blant annet hatt i bruk kjønnskvolterering til fordel for kvinner i partiorganisasjonen og på partilister. Venstre var først ute med å vedta kvoterering, i 1974, deretter kom SV i 1975, og AP vedtok kvoteringsregler i 1983. Senere vedtok også SP og KrF kvoteringsordninger, i hhv 1989 og 1993. Høyre og Fremskrittspartiet derimot ønsker ikke å ta i bruk kjønnskvolterering.

### Utvikling over tid

Økningen i kvinneandelen blant ledere i politiske utvalg har vært på beskjedne 1 - 3 prosent ved hvert valg siden 1983. Fra 2003 er nesten hver tredje leder av politiske utvalg en kvinne, mens kvinneandelen av utvalgsmedlemmene er på 44 prosent. Bak disse tallene skjuler det seg store forskjeller mellom kommuner og mellom ulike typer av utvalg. På fylkesbasis varierer gjennomsnittlig kvinneandel i kommunene fra 38 prosent i Aust-Agder til 45 prosent i Troms og Finnmark. Ser vi på de politiske utvalg, som enhet trer det fram et mindre positivt bilde. Da viser det seg at nesten en tredjedel av de overordnede politiske utvalgene har mindre enn 40 prosent kvinner. Dette betyr at disse utvalg er i strid med kommuneloven som sier at politiske utvalg skal ha minst 40 prosent av begge kjønn.

### Nominasjonsprosessen

#### Noen snakker sammen

*Like før Det lokalpolitiske partiet skal ha årsmøte, diskuterer Åse og Liv hvem som bør bli ordførerkandidat for partiet. Åse mener at den nåværende ordføreren tenker mest på vei, transport og energipolitikk. Barns oppvekstvilkår og næringsutvikling ser ut til å være glemte områder. Liv kjenner Anne Myhr fra den perioden hun selv satt i kommunestyret. Hun mener Myhr er dyktig og god på samarbeid. Lokalavisa har omtalt henne som en politiker som finner gode løsninger for framtida.*

*Åse har hørt kollegaer omtale Anne Myhr i positive ordelag. De har spesielt lagt merke til hvor interessert hun er i å høre hvordan brukere og pårørende opplever kommunens tjenester. Myhr kan virke forsiktig i offentlige opptredener. Begge mener likevel at hun er en svært kompetent ordførerkandidat og at det nå er på tide med en kvinne som ordfører. Skal partiet utvikle en politikk med ny vri, er det viktig nettopp å velge noen som er opp-tatt av framtida. Åse mener kvinne-nettverket i partiet må diskutere hvem som kan være aktuell som ordførerkandidat.*

### Nominasjonsprosessen

#### De unges stemme

*Noen dager senere møter Åse Jarle på handlesenteret. Han var tidligere leder av ungdomsorganisasjonen. Jarle forteller at de yngre i partiet over tid har snakket om at de ønsket en radikal endring. Samarbeidsformene i kommunestyregruppa bør endres slik at de unge kommer mer til orde og får gjennomslag for sine saker. Samtidig savner de unge en god næringspolitikk for kommunen. Skal ungdom ønske å bli boende må det være interessante jobber i Østby. De unge i partiet har snakket om at Anne Myhr kunne være en aktuell kandidat. Blant annet fordi hun i flere saker har jobbet sammen med Arne Haug som er en sentral ungdomskandidat. "Ja, da blir det viktig at vi får med noen som taler vår sak i nominasjonskomiteen på årsmøtet", sier Jarle. "Som du vet Jarle, handler det ikke bare om hvem som blir valgt på årsmøtet, men også hvordan vi som medlemmer klarer å dra diskusjonene mellom årsmøtet og nominasjonsmøtet." sier en smilende Åse, "det å snakke sammen, er en viktig måte å få informasjon om kandidater og utfordringer før nominasjonsmøtet."*

### Status – kommunestyre og formannskap

Kvinneandelen i kommunestyre har siden midten av 1970-tallet steget ved hvert valg, unntatt ved valget i 1991. Da var det en tilbakegang på 2,7 prosentpoeng. Et viktig trekk når en ser utviklingen de siste 30 år er at økningen i kvinneandelen i kommunestyrene var på hele 15 prosentpoeng fram til 1987, deretter har kvinneandelen økt med beskjedne 5 prosentpoeng. De siste 15 år er trenden stagnasjon.

### Formannskapene

I formannskapene har det stort sett vært en økning i kvinneandelen fra én periode til den neste. Kvinneandelen i formannskapene var lavere enn i kommunestyrene fram til 1991, da andelen ble omtrent lik. Etter valgene i 1995, 1999 og 2003 har kvinneandelen i formannskapene vært høyere enn andelen i kommunestyrene skulle tilsi. Dersom kjønnsrepresentasjonen i kommunestyrene er svært skjev vil dette gjenspeile seg i formannskapene. Kvoteringsreglene skal imidlertid følges "så langt det er mulig" i formannskapene. Fra 1983 og fram til i dag har kvinneandelen i politiske utvalg vært 5-10 prosent høyere i enn i kommunestyrene.

Ser vi på gjennomsnittstall får vi et svært positivt bilde av utviklingen i kvinneandelen i politiske utvalg. Gjennomsnittstallene skjuler imidlertid store forskjeller mellom kommuner og mellom utvalg. Andelen kvinner i



kommunestyre, formannskap og i politiske utvalg varierer i inneværende periode fra ca 10 til ca 60 prosent. Det er fortsatt to formannskap uten kvinner, mens 10 prosent av kommunene har over 50 prosent kvinner i formannskapene. På fylkesbasis varierer gjennomsnittlig kvinneandel i politiske utvalg i kommunene fra 38 prosent i Aust-Agder til 45 prosent i Troms og Finnmark (Organisasjonsdatabasen 2004).

### Ordførere

Andelen kvinner blant ordførere økte minimalt fra 1975 til 1983. Deretter gjorde kvinneandelen blant ordførerne et hopp, særlig ved valget i 1991, til 12,5 prosent. Siden 1991 har det vært stagnasjon i kvinneandelen blant ordførere. Fortsatt er 5 av 6 ordførere menn.

**Tabell 1**

Kvinner som ledere i overordnede politiske utvalg fordelt på ulike områder 2006: antall, andel og andel utvalg

Utvalgskategori	Prosent kvinner	Prosent menn	Andel av utvalg
"Drift og utvikling"	23	77	45
"Både-og"	30	70	15
"Velferd og levekår"	40	60	40
Sum	31	69	100

### Nominasjonsprosessen

#### Det gamle rådhuset i Østby

*Det er fullt i møterommet på det gamle rådhuset i Østby. Det er nominasjonsmøte i Det lokalpolitiske partiet. Oppmøtet er stort. Det har vært heftige diskusjoner både i partiet og i pressen det siste halve året om hvem som skal bli den nye ordfører-kandidaten. I tillegg til nominasjonskomiteen har en rekke trofaste partimedlemmer møtt opp. Noen av dem har verv i partilaget og/eller i kommunalpolitiske organer. En del mer perifere medlemmer har også funnet veien til møtet denne gangen. Enkelte av dem er foreslått på partilista til det forestående kommunevalget. De frammøtte har en gjennomsnittsalder på ca 50 år. To tredeler av forsamlingen er menn. Alle geografiske områdene i kommunen er representert, men flertallet kommer fra kommunesenteret. Det lokalpolitiske partiet har vært det største partiet i Østby de siste tjue åra. I inneværende periode har partiet 17 av 45 plasser i kommunestyret og 3 av 7 plasser i formannskapet. Flertallet i formannskapet sikres i samarbeid med et annet parti.*

### Nominasjonsprosessen

#### Nominasjonsmøtet

*Nominasjonskomiteens leder ønsker velkommen til møtet. Han er nestleder i Det lokalpolitiske partiet, er nærmere 60 år, ansatt i energiverket og bor i kommunesenteret. Han presenterer de andre i komiteen: Nestleder er Liv (45 år), sosionom og bosatt i tettstedet nord for sentrum. Medlemmer er Jarle (30 år), gårdbruker sør for Østby, Peder (50 år), lærer på ungdomsskolen i Østby sentrum, men bosatt på et småbruk i utkanten av kommunen og Randi (55 år) ansatt på kulturkontoret i kommunen og bor sentralt i byen.*

*Nominasjonskomiteen legger fram et enstemmig forslag til partiliste for kommunevalget neste høst. Lederen presenterer lista for forsamlingen. Han innleder med å si at kommunen og partiet står foran et svært spennende kommunevalg: "Den sittende ordføreren fra Det lokalpolitiske partiet vil som kjent ikke ta gjenvalg etter fire perioder med ordførerklubba. Han har gjort en god jobb og sjansene er, etter mitt og komiteens syn, gode for at vårt parti også skal få ordføreren i neste periode. Det har derfor vært en svært viktig oppgave for komiteen å få på plass en god og troverdig førstekandidat og ordfører kandidat på lista. Vi har vurdert flere kandidater med tanke på hvordan de treffer våre velgergrupper og hvordan de vil kunne skjøtte vervet.*

*Vi har kommet fram til at vi foreslår den nåværende varaordføreren, Anne Myhr som ordfører kandidat. Hun har vært en sterk støttespiller for ordføreren i fire år, hun kjenner regelverket og det kommunalpolitiske systemet. Hun er ikke ei dame av store ord, men hun er flink og ryddig, og hun har en god tone med folk omkring seg. Hun representerer kontinuitet i ledelsen av kommunen og hun vil kunne være en samlende skikkelse i partiet. Gjennom jobben som avdelingsleder ved sykehjemmet og sitt arbeid som varaordfører og leder av administrasjonsutvalget, har hun også tillit blant de ansatte i kommunen. Ikke minst er sjansene store for at vi endelig kan få den første kvinne som ordfører i kommunen. Det viser at vi i vårt parti tar likestilling på alvor."*



## Varaordførere

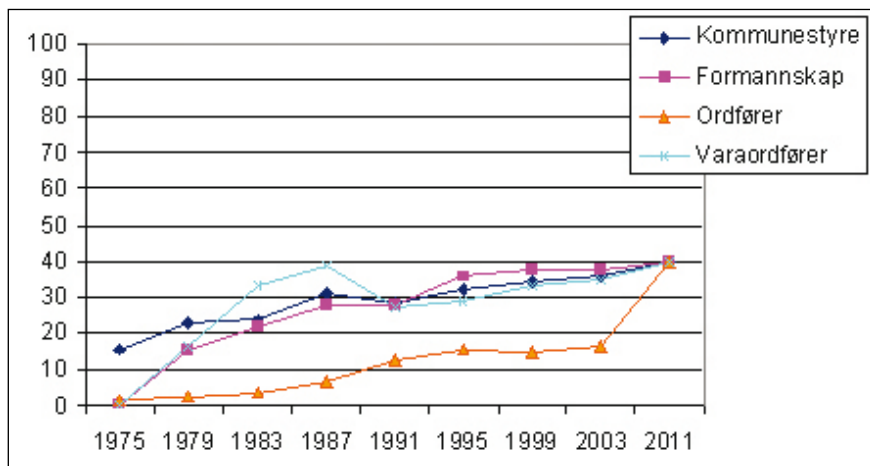
Kvinner er i større grad representert blant varaordførere. Om lag en tredel av varaordførerne er kvinner. Er det kvinners lodd å være nummer to i politikken? Det finnes kvinnelige aspiranter blant varaordførerne, men det ser ut som om kvinnene har vanskelig for å nå til topps og bli ordførere.

Hva er årsaken til stagnasjon de siste 10 til 15 årene? Er endringsviljen brukt opp og politikken likestilt? Er selve ideen om at målet er nådd et hinder for framgang? Har kvinnebevegelsen hatt andre kampsaker enn kvinnerepresentasjon i politik-

## Tema for refleksjon:

- Hva er argumentene i deres parti for at kvinner skal delta i politikken?
- Hva beskrives som relevant kompetanse og erfaring for politiske maktposisjoner?
- Hvem definerer hva som er relevant kompetanse og erfaring?
- Hvordan kan en utfordre forestillinger som setter likhetstegn mellom gode lederegenskaper og tradisjonelt maskuline egenskaper?

ken? Temaet er oppe i forbindelse med hvert kommunevalg, uten at det gir store endringer i maktposisjonene lokalt.



Uviklingen av andel kvinner i kommunestyrene, blant formannskapsmedlemmer, ordførere og varaordførere med angivelse av målet om minst 40 prosent kvinner i 2011

## Kommunal forretningsdrift og selvstendige kommuneforetak

Oversikten fra Brønnøysundregistrene viser at det totalt er 89 prosent mannlige styreledere i kommunal forretningsdrift og selvstendige kommuneforetak. Størst andel menn finner vi i "andre" selskap, som for eksempel BA (begrenset ansvar), ANS (ansvarlig selskap) og STI (stiftelser) – med 91 prosent. Lavest andel menn har kommunale foretak, med 81,5 prosent, og kvinneandelen er altså høyest her – 18,5 prosent.

## Politisk toppledelse til bedriftene

Forklaringen på den lave kvinneandelen kan være at det ofte er den politiske toppledelsen som pekes ut som ledere av kommunal forretningsdrift. Det er også slik at næringslivstopper får styrelederverv i selvstendige kommuneforetak. I begge disse gruppene er kvinneandelen lav. Den skjeve kjønnsfordelingen forplanter seg fra topposisjonene i politikk og næringsliv til selskaper som kommunen etablerer utenfor kommuneorganisasjonen.

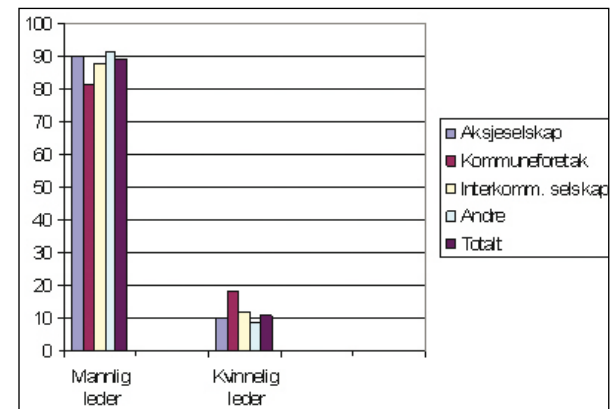
Andel kvinner og menn blant styreledere i kommunal forretningsdrift og selvstendige kommuneforetak, 2006

## Noen eksempler fra de store byene illustrerer situasjonen:

Oslo har 80 selskap, hvorav 12 (15 prosent) har en kvinne som styreleder  
Bergen har 44 selskap, hvorav 7 (15 prosent) har kvinner som styreledere  
Trondheim har 29 selskap, hvorav 2 (7 prosent) med kvinner som styreledere  
Stavanger har 37 selskap, hvorav 2 (5 prosent) har kvinnelig styreleder

## Demokratisk utfordring

Mange små kommuner har ett eller to selskaper og noen av dem har en kvinneandel på 50 prosent, av og til mer. 244 av 321 kommuner registrert med kommunal forretningsdrift og/eller selvstendige kommuneforetak i Brønnøysundregistrene, har ingen kvinnelige styreledere i sine selskaper. Det er en demokratisk utfordring å organisere rekrutteringen til disse vervene slik at flere kvinner får tilgang til maktposisjoner i kommunale selskap.



## Hvorfor lav kvinneandel?

Det er tre hovedgrunner til å øke kvinneandelen i maktposisjoner:

### **Rettferdighetsargumentet**

Kvinner har rett til å delta på lik linje med menn der beslutninger tas.

### **Ressurs- eller nytteargumentet**

Kvinner har andre erfaringer enn menn og kan derfor tilføre politikken nye perspektiver og dagsordener.

### **Interesseargumentet**

Kvinner skal være til stede i politiske forsamlinger - ikke fordi de nødvendigvis har felles interesser som kvinner, men fordi de kan ha andre interesser enn menn og selv skal artikulere sine interesser i politikken.

Rettferdighet er et argument som får lite oppmerksomhet i diskusjonen om ordfører kandidat på nominasjonsmøtet i Østby. Veteran B framhever at det er rett og rimelig at kvinner får sin del av maktposisjonene i politikken.



### Nominasjonsprosessen

*De to neste plassene på lista Nominasjonskomiteen foreslår Hans Næss og Arne Haug på de to neste plassene. Lederen av nominasjonskomiteen sier: "Næss har nå vært med i kommunepolitikken i tre perioder og i formannskapet de siste to periodene. Han har vært leder i teknisk utvalg denne perioden og han har stor lokalpolitisk erfaring. Næss står sterkt i partiet og blant våre kjernevelgere. Haug er vår ungdomskandidat og en ressurs for partiet. Han er noe ukjent, men har profilert seg på en del ungdomssaker, bl.a. bygging av boliger for unge. Vi tror han vil treffe velgergrupper som vi tradisjonelt har vanskelig for å mobilisere. På de neste plassene har vi annenhver kvinne og mann. Nominasjonskomiteen forutsetter at vi kumulerer de tre første kandidatene, de som sannsynligvis kommer inn i formannskapet. Det er en praksis vi har fulgt tidligere." Lederen av nominasjonskomiteen har tatt en grundig gjennomgang av hele listeforslaget. Han la vekt på at partiet er i den heldige situasjon at de har nok kvinnelige og mannlige kandidater til å få annenhver kvinne og mann på resten av lista. Det meste av diskusjonen kretser nå omkring de tre første plassene på lista.*

### Nominasjonsprosessen

#### **Veteranene tar ordet**

*En av de mannlige veteranene i partiet (veteran A), og en trofast støttespiller gjennom alle år, er først ute og ber om ordet: "Jeg er for likestilling og at vi skal få fram kvinner i partiet vårt, men tida er ikke moden for Myhr i denne omgang. Vi må legge vekt på hvem som er mest kompetent. Da mener jeg at Næss er den beste kandidaten. Han har over tid profilert seg best, han snakker klart og tydelig og er svært beslutningsdyktig. Det er ikke rom for tvil når Næss uttaler seg om politiske saker. Han har god kompetanse på mange områder, men er spesielt dyktig i ledelse av utbyggingssaker. Som ingeniør er han svært godt kvalifisert på det feltet. Vi har vedtatt bygging av nytt rådhus og med den vanskelige økonomiske situasjonen kommunen er i, er det avgjørende at den politiske ledelsen besitter god kompetanse på området. Jeg vil derfor foreslå at Næss blir vår ordfører kandidat, det fortjener han også etter innsatsen han har gjort i kommunestyret gjennom tre perioder. Så setter vi Myhr på andre plass og Haug på tredje. Slik oppfyller vi kravet til kvinnerepresentasjon dersom vi får tre plasser i formannskapet slik som i inneværende periode." Flere av veteranene i partiet, både kvinnelige og mannlige, støtter opp om forslaget. De gjentar argumentene om kompetanse og lang fartstid i politikken. Dessuten framheves verdien av det kjente og trygge, "vi vet hva vi får hvis vi velger Næss."*

Rettferdighet handler om en omfordeling av politiske maktposisjoner til fordel for det underrepresenterte kjønn. Utgangspunktet er at menn og kvinner bør være omtrent likt representert i folkevalgte organer og lederposisjoner, siden det er omtrent like mange kvinner og menn i befolkningen. Lederen i nominasjonskomiteen i Østby sier seg enig i målet om en jevnere kjønnsfordeling i politikken. Han anerkjenner også virkemiddelet kvotering, men tar forbehold når det gjelder kvotering til maktposisjoner. Da skal kun kompetanse gjelde.

#### **Prioriteringene**

Til lederverv og andre stillinger settes det som regel opp et sett kvalifikasjoner en ønsker personen som skal bekle vervet eller stillingen skal inneha. Deretter anvendes kvotering blant de som ansees for å være kvalifiserte. Prestasjon eller kompetanse er den dominerende faktor, også i et kvoteringsystem. Lederen av nominasjonskomiteen reflekterer ikke over at det faktisk foregår en ikke uttalt kvotering av menn. Når et medlem i nominasjonskomiteen legger vekt på at den kvinnelige ordfører kandidaten vil appellere til kvinnelige velgere, handler det om felles interesser. Kvinners interesser vil også deles av en del menn, der det er harmoni mellom kvinners og menns interesser. Det kan være slik at kvinner ville prioritert annerledes



enn en del menn ville gjort. Da kan det oppstå konflikter med bakgrunn i kjønn. Hvilke interesser som skal ha forrang dersom det er tale om konflikt, avgjøres gjennom demokratiske prosesser der kvinner og menn er jevnbyrdig representert.

## Vil de ikke - eller slipper de ikke til?

Dette spørsmålet ble stilt i forbindelse med den lave kvinnerepresentasjonen på Sametinget i 2001. Sametinget gjennomførte en kampanje ved valget i 2005 som gjorde listestillerne ansvarlig for å øke kvinnerepresentasjon bl.a. ved å stille flere kvinner på førsteplass på listene. Kampanjen førte til at kvinneandelen i Sametinget ble historiske 51 prosent (opp fra 18 prosent). Sametinget fikk sin første kvinne som president.

### Tilbud-etterspørsel

Faktorer på tilbudssida handler om interesse og motivasjon for å delta aktivt i det kommunalpolitiske styre og stell. Det handler også om evne, vilje og mot til å vise sine politiske ambisjoner. En ofte brukt forklaring på lav kvinnerepresentasjon er: "Vi klarer ikke å finne nok kvinner" eller "Kvinner sier nei når de blir spurt". Dette beskriver en "tilbudssvikt" – at det ikke er nok kvinner som vil inn i politikken. Lederen for nominasjonskomiteen i Østby har en annen erfaring: "Vi er i den heldige situasjon at vi har nok kvinnelige og mannlige kandidater til å få annenhver kvinne



og mann på resten av lista." "Jeg vil gjerne stå høyt på partilista for jeg vil inn i formannskapet".

### Motivasjon og tilrettelegging

Hvor ofte får ledere for nominasjonskomiteer slike klare beskjeder? Hvor ofte kommer slike beskjeder fra kvinner? Hvordan er den norske politiske kulturen på dette området? Blir det ikke ofte overlatt til andre å være talerør for de med ambisjoner? På nominasjonsmøte i Østby er det nominasjonskomiteens nestleder Liv som ivrer for Anne Myhr som ordfører kandidat: "Hun har ledererfaring og er god til å kommunisere med folk, hun kan se saker i sammenheng, hun er lydhør for andres meninger." En viktig faktor for å øke motivasjon for kommunestyreverk er tilrettelegging av arbeidsforholdene, så vel hjemme, som på arbeidsplassen og i politikken. Møtetider, møtenes lengde, arbeidsfordelingen i kommunestyret og partigruppa, mengde av og framstillingen i sakspapirene osv må tilpasses slik at kommunestyreverk lar seg kombinere med familie, arbeid og omsorg. Slike forhold kan også påvirke unge fedres motivasjon for å påta seg kommunestyreverk.

## Nominasjonsprosessen

### Hva er politisk kompetanse?

Nestlederen i nominasjonskomiteen tegner seg på talerlista. Hun spør: "Hva er kompetanse i politisk arbeid? Fagkompetanse på et felt kan være viktig, men kompetanse innen ledelse er vel like relevant som ledelse av utbyggingssaker? Jeg mener at personlige egenskaper er viktig. Da er god kommunikasjon med ansatte og samarbeidspartnere også relevant. Verken ordfører-kandidater eller andre har alle lederegenskaper som en kunne ønske seg. Ledelse må skje i team av folk med ulike egenskaper. Hva som er kompetanse og gode kvalifikasjoner i politisk arbeid vil avhenge av øynene som ser. Det har alt for lenge vært slik at menn i partiledelsen alene har fått lov til å definere hva politisk kompetanse er. All honnør til Næss for innsatsen han gjør i kommunepolitikken. Likevel mener nominasjonskomiteen at Myhr er den beste ordfører kandidat. Hun har ledererfaring, er god til å kommunisere med folk, kan se saker i sammenheng, er lydhør for andres meninger og hun tar beslutninger når hun har fått de nødvendige fakta og vurderinger på bordet. Vi er i den heldige situasjon at vi har ei kvalifisert kvinne som har sagt ja til å stille som ordfører kandidat. Det er det ikke alle partier som har. Hvis vi mener vi noe med likestilling må vi gripe sjansen til å få kvinner til topps i kommunen."

## Partienes villighet

Faktorer på etterspørselssiden er for eksempel hvor villige partier er til å nominere kvinner, gi dem førsteplass på listene og eventuelt også forhåndskumulere dem. I hvilken grad vil velgere stemme på partier med balansert kjønnsfordeling på listene og på toppen av listeplassene. Vil velgere endre valglistene til fordel for kvinnelige kandidater?

### Som man spør...

Har dere lett nok? Hvor har dere sett etter kvinner? Hvem har dere spurt og hvordan har dere spurt? Bak slike spørsmål ligger en mistanke om etterspørselssvikt. De som angivelig ikke klarer å finne nok damer til partilistene, har ikke arbeidet grundig nok. De har ikke spurt nok kvinner, eller ikke vært overbevisende nok overfor dem som er blitt forespurt. Etterspørselen har ikke vært sterk nok.

### Matchen

Etterspørsel dreier seg også om å ønske å rekruttere og nominere kvinner som kandidater og om å jobbe aktivt for å få dette til. Det er partienes ansvar å utarbeide balanserte og demokratiske partilister. Det vi ser etter her er hvilke faktorer som bidrar til å øke eller også å redusere, ønsket om å rekruttere kvinner. Ideer eller forestillinger om hva kvinner representerer og hva som er "riktige" egenskaper i politisk virksomhet, samt forestillinger om match eller mismatch i så henseende er en viktig faktor. Hva er

en god politiker? Hvilke forståelser av kjønn, kvinner og likestilling hersker i den politiske kulturen i partiene - lokalt og nasjonalt?

**Etterspørsel er påvirket av tilbudet:** Finnes det få kvinner i partiet og/eller kvinner er lite synlige i lokalmiljøet, vil en under nominasjon lett kunne overse eller glemme dem. Finnes det aktive kvinnenettverk med kvinnepolitiske eller likestillingspolitiske tema, er det større sjanse for at kvinner blir forespurgt om å være kandidater.

### Portvokterne

”Portvokterne” er personer som er med på å bestemme hvem som kan bli nominert og hvem som avvises. Hvordan møter partiledere og ”portvokterne” kvinner, i jobb, fritid, politikk og samfunnsliv for øvrig? Det vil være personer med en formell eller uformell rolle i nominasjonsprosessen, slik som medlemmer av nominasjonskomiteen, en partigruppeleder i kommunestyre, et partistyremedlem, mv. Hvor sterkt står den kjønnsmessige arbeidsdelingen? Dette er noen faktorer av betydning for etterspørsel etter kvinner som kandidater. Etterspørsel påvirkes av partiets styrke i kommunestyret og av hva andre partier gjør i forhold til likestilling. Er kvinnerekuttering et politisk tema i andre partier, i lokalsamfunnet? Og hvem har i så fall gjort det til et tema? ”Må” andre partier følge opp?

## Forståelser av kjønn

Kjønn er noe vi er. Kjønn er også noe vi blir gjennom de erfaringer vi har og gjør oss som kvinner og menn. Begge disse forståelsene av kjønn kan føre til fastlåste perspektiver: Mannlige egenskaper er noe alle menn har, på samme måte som

### Nominasjonsprosessen

#### **Det er krevende å være ordfører**

*Veteran A skyter inn at Myhr vil være for anonym og fargeløs som ordførerkandidat. Næss har mer pondus, og han har en stil som appellerer til en større velgermasse enn det Myhr har. ”Dessuten er det svært krevende å være ordfører. Mye kveldsmøter og reising går utover familieliv for varaordføreren som har tre barn i skolealder. Samla sett mener jeg at vi ikke kan ta sjansen på å satse på Myhr, da er jeg redd for at ordføreren går til et annet parti. Dersom Myhr får førsteplassen på lista, vil jeg foreslå at vi ikke har kumuleringer. Da kan velgerne få si sitt om rekkefølgen av kandidatene.” Lederen for nominasjonskomiteen innrømmer at han er sterkt i tvil om hvilken kandidat som er den beste. Han er langt på vei enig i at det er tryggest å satse på Næss, men han har gitt etter for flertallet for Myhr i nominasjonskomiteen.*

### Nominasjonsprosessen

#### **Mobilisere nye velgergrupper**

*Nominasjonskomiteens medlem Jarle, understreker at partiet må tørre å satse: ”- Myhr er en svært kompetent kandidat, og hun er slett ikke noe ubeskrevet blad i politikken i Østby. Dersom varaordføreren var en mann, og hadde gjort en så god jobb som Myhr, var det ingen som ville nøle med å foreslå vedkommende som ordførerkandidat. Dessuten kommer Myhr fra ett av tettstedene utenfor sentrum, og det kan være bra. Hun vil også appellere til kvinnelige velgere i vår kommune. Jeg tror mange ønsker seg en kvinne som ordfører. Det er bare en fordel om hun har en litt annen stil enn sine forgjengere. For min egen del har jeg også sansen for å sette Arne Haug på andreplass på lista, dvs som kandidat til varaordførervervet. Slik kan vi sikre fornyelse og fornyelse i partiet. Som relativt ungt medlem må jeg medgi at jeg ønsker meg flere unge folk i ledende posisjoner. Det blir litt vel traust til tider.”*

*Et av de mer perifere medlemmene sier seg hjertens enig med Jarle. Hun påpeker at: ”Det lokalpolitiske partiet trenger, som de aller fleste andre partier, en revitalisering. Nå bør vi ta noen grep som skaper ny interesse og engasjement blant velgerne. Myhr er selvskreven på førsteplass og så satser vi på unge Haug på andreplass. Det er et forslag jeg kan tenke meg å fremme”.*

*En kvinnelig veteran (veteran B) kommer på banen: ”Jeg har jobbet for likestilling siden 70-tallet og jeg støtter Myhr som kandidat. Kvinner har andre erfaringer enn menn. Disse erfaringene er viktig å få inn i politikken. Kommunens tjenester angår i stor grad områder som kvinner tradisjonelt har hatt ansvar for, da tenker jeg spesielt på tjenester for barn, funksjonshemmede, syke og eldre. Dessuten er et stort flertall av de ansatte i kommunen kvinner. Da er det på tide at ei kvinne blir leder i kommunen. Når kvinner også utgjør halvparten av befolkningen skulle det bare mangle om ikke kvinner også skulle ha sin andel av makta”.*

kvinnelige egenskaper er noe alle kvinner har. Diskusjonene om hvorvidt kvinner er like eller forskjellige fra menn, kan dekke over at det også er store forskjeller kvinner og menn i mellom. Tilsvarende er det mange likheter på tvers av kjønn. Forskjeller

innad i gruppene kvinner og menn kan handle om klassetilhørighet, etnisk bakgrunn, seksuell identitet funksjonsevne osv. Tilsvarende kan disse faktorene skape likheter på tvers av kjønn.



## **Å ”gjøre” kjønn**

Dette finner sted i prosesser både på *individuell, strukturell og symbolsk nivå*. Hver enkelt persons opplevelse av sitt handlingsrom dannes på individnivå. Den enkelte kvinne og mann har sine meninger om hva som er mulig å realisere av ønsker og ambisjoner. Kvinner har tradisjonelt hatt et mindre spekter av yrkesvalg og posisjoner å velge blant, enn menn. Den kvinnelige varaordføreren i Østby utfordrer grensene for sitt handlingsrom når hun sier seg villig til å stille som ordførerkandidat. Hun har få kvinnelige rollemodeller. Nominasjonskomiteen ser dette og understreker at ”vi må gripe sjansen til å få kvinner til topps i kommunen.” Handlingsrommet dannes på individnivå, men det påvirkes av den betydningen kjønn gis på henholdsvis strukturell og symbolsk nivå.

## **Det strukturelle nivået**

Dette omfatter samfunnsstrukturene. Disse kommer til syne når menn systematisk innehar høyere posisjoner enn kvinner i politikk- og næringsliv og ved at kvinner og menn befinner seg innen ulike sektorer og på forskjellige samfunnsarenaer. Noen yrker er tradisjonelt dominert av kvinner. Disse er som regel dårligere lønnet enn tradisjonelle mannsyrker og betegnes som verdsettingsdiskriminering. Det er store kjønnsforskjeller med tanke på fordeling av lønnet og ulønnet arbeid. Kvinner står fortsatt for hoveddelen av den private omsorgen for barn og for personer som ikke kan ta omsorg

for seg selv. Vi snakker om kjønnete samfunnsstrukturer i form av ulik fordeling av maktressurser, økonomiske ressurser og tidsressurser.

## **Oppmerksomhet på likestilling**

Nominasjonskomiteen i Østby legger vekt på å bryte med kjønnete samfunnsstrukturer når de framhever at de vil vise at ”de tar likestilling på alvor”. De legger for dagen bevissthet om at likestilling mellom kjønnene fortsatt krever spesiell oppmerksomhet.

## **Hva som passer seg**

Det symbolske eller kulturelle nivå handler om våre forestillinger om kjønn, og hvordan våre forestillinger kommer til uttrykk i relasjoner mellom kjønn. Alle har ideer og forventninger om hva som er ”passende” atferd for kvinner og menn.

## **Forestillingene**

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. Når det ikke lenger oppfattes som upassende at kvinner spiller fotball, deltar i Holmenkollstafetten og at menn går aktivt inn i rollen som fedre, har det skjedd endringer i forståelsen av kjønn på symbolsk nivå. Når kvinner framstilles som omsorgspersoner med ansvar for barn og hjem, kan det innskrenke deres muligheter for å få tunge politiske posisjoner. Hensynet til omsorg for barn gjør at de ikke blir spurt. At menn i mange tilfel-

ler også har barn og omsorgsansvar er sjelden et tema i diskusjoner når tunge verv og posisjoner skal besettes.

## **Kvinnerens kompetanse**

Kvinnerens underrepresentasjon i lederposisjoner i politikken, blir ofte forklart med referanse til egenskaper ved den enkelte kvinne: Ved at de ikke har ”riktig” kompetanse, mangler tilstrekkelig erfaring eller ikke har nok motivasjon. Strukturelle og symbolske aspekter og forklaringer på kvinnerens underrepresentasjon blir oversett. Dette fører til at forslag til tiltak for å endre den skjeve kjønnsbalansen gjerne tar utgangspunkt i den enkelte kvinnen: Det settes i gang motivasjons- og skoleringskurs. Tiltakene er godt ment, og de kan gi positive effekter. Men slike tiltak alene løser ikke problemet. Det er umulig å endre de kjønnete maktstrukturene i samfunnet uten å ha med seg forståelsen av kjønn på alle tre nivå. For å skape endringer må det skje bevegelse på alle de tre nivåene.

## **Makt – Kjønnsmakt**

Når det gjelder makt, og i neste instans, kjønnsmakt må vi ”øve” oss på å ha flere tanker i hodet samtidig. Som med forståelser av kjønn avspiller makt seg på tre nivåer.

**Det individuelle nivå** hvor makten utspiller seg mellom enkeltindivider. Jeg har makt over deg hvis jeg får deg til å gjøre noe du ellers ikke ville ha gjort: Anne Myhr kunne ha trukket

sitt kandidatur på nominasjonsmøtet til fordel for Næss for å unngå konflikt i partiet. Kanskje fikk uttalelsene fra partiveteranen A om at ”Anne Myhr er for anonym og fargeløs” henne til å tvile på seg selv som god ordfører. Ved å trekke seg ville Anne gjort noe hun i utgangspunktet ikke hadde tenkt å gjøre.

**Det strukturelle nivå** handler om at samfunnsstrukturer favoriserer menn (som gruppe) fremfor kvinner (som gruppe). Den horisontale og vertikale arbeidsdelingen vi finner i samfunnet er eksempel på vedvarende samfunnsstrukturer.

**Den horisontale arbeidsdelingen** finner vi i det ekstremt kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge og i at menns yrker gir høyere lønn enn kvinner yrker.

**Den vertikale arbeidsdelingen** handler om at menn – også der de opptrer i kvinnedominerte yrker – i langt større grad enn kvinner innehar ledende stillinger. Kvinner er ofte nummer to. På nominasjonsmøtet ”vårt” så vi at noen gikk inn for å nominere en mann på toppen – til ordførervervet og en kvinne som nummer to og dermed som varaordfører, slik rollefordelingen var i siste valgperioden.

**Det symbolske nivå** handler om våre tanker, forestillinger og ideer om hvordan verden ”er” og ”blir til” og om hva kvinner og menn kan/ikke kan eller bør/ikke bør gjøre, hvor

kvinner og menn er/bør være. Avvik bekrefter normen, nettopp ved å være avvik, det som ikke diskuteres, uttales eller det som tas for gitt. Anser "alle" det som selvsagt at forslaget fra nominasjonskomiteen med en kvinne på topp, må kompenseres med to menn på de neste plassene?

### Belønning

Et annet eksempel fra argumentasjon på nominasjonsmøtet er den selvfølghet at menn "fortjener" en posisjon etter ha vært med i politikken lenge. Langt sjeldnere hører vi fordi "hun fortjener det". Det var ingen i nominasjonsmøtet som brukte det argumentet til fordel for varaordfører Anne Myhr.

### Endringsmuligheter

Mulighetene for å endre maktrelasjoner og maktbruk på disse ulike nivåene varierer. Vi vil understreke at alle former og uttrykk for makt, maktbruk og - misbruk er menneskeskapte. Derfor er de også i prinsippet foranderlige. Kunnskap om maktens

mekanismer, "ansikter," virkemåter og uttrykksformer kan bidra til endring, og til ønske om endring. Bevisstheten om at kvinner og menn med sine måter å tenke, handle og organisere sine liv på, bidrar til å opprettholde en skjev kjønnsbalanse, kan bidra til endring. Individuelle menn kan være eller føle seg undervurdert, oversett eller forbigått på samme måte som individuelle kvinner. Men, som gruppe, er menn favorisert: 84 prosent av ledende stillinger innenfor embetsverket, rettsvesen, kirken, akademia og næringslivet er besatt av menn. 83 prosent av ordførere er menn. Det er ingen tilfeldighet, men resultat av bas-tante og vedvarende maktstrukturer.

### Vår virkelighet

Vi er medskapere av den virkeligheten vi lever i; vi konstruerer oss selv som kjønn og slik reproducerer og skaper vi også maktrelasjoner. Maktforholdene kan være skjeve eller balanserte - alt etter hva slags "kjønnskontrakt" vi lever etter og som samfunnet legger til rette for

### Tema for refleksjon:

- *Hva har partiet gjort for å bygge opp nye medlemmer til potensielle kommunestyrekandidater og ledere?*
- *Er det forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til hva slags oppgaver de blir gitt?*
- *Hvordan jobber partiet med retningslinjer til nominasjonskomiteen for å sikre kjønnsbalanse?*
- *Hvilke rutiner har nominasjonskomiteen for å rekruttere kvinnelige kandidater?*
- *Hva kan partiet gjøre for å bevisstgjøre om betydningen av kjønnsbalanse på alle nivå i partiet?*

## Nominasjonsprosessen

### Til votering

*Nominasjonskomiteens leder sier at han fortsatt står på det opprinnelige forslaget til partiliste, men han vil ha en replikk til siste taler: "Jeg er for at vi skal arbeide for minst 40 prosent kvinner på listene, gjerne annenhver kvinne og mann, men jeg synes ikke vi skal benytte retorikken fra kvoteringsdebatten når det gjelder topposisjonene. Disse posisjonene er så viktige at vi utelukkende må legge vekt på kompetanse i den sammenhengen. Men det er et viktig poeng nestlederen kommer med – det er ikke gitt hva som er kompetanse i denne sammenhengen. Det kommer an på ståsted." Nominasjonsmøtet har nå tre forslag til toppen av partilista:*

*Nominasjonskomiteens forslag:*

1. Anne Myhr
2. Hans Næss
3. Arne Haug

*Veteranen As forslag:*

1. Hans Næss
2. Anne Myhr
3. Arne Haug.

*Alternativt ingen kumuleringer dersom forslaget faller.*

*Den periferes forslag:*

1. Anne Myhr
2. Arne Haug
3. Hans Næss

at vi skal leve etter. Samfunnet er organisert rundt forholdene mellom kjønnene, rundt måten oppgaver og makt er fordelt på mellom kvinner og menn. Sagt på en annen måte: kjønnsforhold og maktforhold mellom kjønn fungerer som et organiserende prinsipp i samfunnet. Dette betegner vi som en kjønnsmaktordning. På individnivå er dette en kontrakt som kjønnene stilltiende "forplikter" seg til å leve etter, i større eller mindre grad, alt etter hvilke sanksjoner som følger med brudd på å leve ifølge "reglene".

### Kjønnskontrakten

Tidligere var samfunnets organisering i stor grad basert på en "husmorforsørgerkontrakt". Dette var kjennetegnet av en robust kjønnsmessig arbeidsdeling mellom kvinner og menn, og med en entydig verdisetting av de ulike oppgavene kvinner og menn utførte. I dagens Norge forfekter vi en annen type kjønnskontrakt - en likestilt kjønnskontrakt. Forestillinger om at vi i Norge har likestilte kjønnsrelasjoner og samfunnsforhold, kan faktisk bidra til å forsinke likestillingsbestrebelse.

### Makten og kjønnene

Kjønnsmaktordningen og kjønnskontrakter er å betrakte som tanke-modeller. De kan være nyttige i våre konstruksjoner av virkeligheten, og i våre forsøk på å fange inn, gripe og begripe samfunnsforhold. Kjønnsmaktordninger tar seg ulike lokale uttrykk, gjennom bl.a. forhandlinger om politisk form, om politisk

innhold og kvinners politiske handlingsrom. Slike lokale uttrykk er viktige å få tak i når vi skal finne frem til effektive endringstiltak.

### Enigheten

I likestillingslandet Norge er "alle" enige om å øke kvinners makt. Men, hvilke mannlige ordførere går frivillig av til fordel for en kvinne? Hvilke partier har det som uttalt målsetting å redusere mannsdominansen i ledende kommunalpolitiske posisjoner? Når vi omtaler kjønnsbalanse i lokalpolitiske maktposisjoner som et spørsmål om kvinneunderskudd, blir tiltaksrepertoaret rettet inn mot det.

### Da blir spørsmålet:

"Hva kan vi gjøre for å få kvinner inn?" Forslagene til løsninger er mange og kreative: Kvinner må bli mer aktive, vise seg frem, tørre å ta plass, lære seg maktpillet, gå på bølle- eller bertekurs, bli med i kvinnettverk osv. Slike tiltak kan være gode for å fremme kvinner som kandidater. Men, den skjeve kjønnsbalansen i ledende posisjoner i kommunene fjernes neppe ved hjelp av slike virkemidler.

### Demokratiproblemet

Kjønnsbalansen kan forstås som et demokratiproblem og som mannsoverskudd i maktposisjoner. Nettopp det at mange diskuterer den kjønnskjeve representasjon som et kvinneproblem, er en illustrasjon på kjønns makt, dvs. kjønnsmakten blir usynliggjort. Endring krever erkjen-



nelse av og vilje til fornyelse og omprøving av forståelser og strukturer. Ikke enkelt, men nødvendig.

## Tilbake til nominasjonsprosessen

Hvorvidt "vårt" nominasjonsmøtet ender opp med Anne Myhr eller Hans Næss på førsteplassen avhenger av ulike forhold som vi har vært inne på i dette idéheftet.

### Hvorfor kvinner?

For det første er resultatet knyttet til argumentasjonen for flere kvinner i maktposisjoner. Et flertall i nominasjonsmøtet argumenterer for Myhrs kompetanse og personlige egenskaper som et sterkt fortrinn for hennes kandidatur som ordfører kandidat.

### Mangfoldet

Hennes ulikhet med tidligere mannlige ordførere framstilles i hovedsak som en styrke, men brukes også som en mulig hindring fra et mindretall i nominasjonsmøtet. Begrunnelser for

å fremme Anne Myhrs kandidatur som ordfører kandidat favner videre enn ressurs- og nytteargumentene, de tar også opp rettferdighet og fremme av kvinners interesser.

For det andre vil utfallet avhenge av tilbudet av og etterspørselen etter kvinnelige kandidater. Som nominasjonskomiteen legger vekt på er partiet så heldig at det har en kvinne som ønsker å være ordfører kandidat. Tilbudet er altså til stede. Nominasjonskomiteen som en viktig etterspørter av kandidater har lagt avgjørende vekt på at de ønsker seg en kvinne til ordfører.

For det tredje utfordres standpunktet i nominasjonsmøtet idet ordførerens kompetanse og personlige egnethet blir kobla til det vi omtaler som forståelser av kjønn.

På individuelt nivå knyttes kompetanse og egnethet for ordførervervet til tradisjonelle maskuline egenskaper. På

symbolsk nivå kobles varaordførerens kjønn til hennes rolle som familieperson og mor. Det gir sterke kulturelle forestillinger om hva som er passende oppgaver for kvinner og menn. Disse forestillingene kan virke negativt inn for Anne Myhrs kandidatur.

For det fjerde vil resultatet påvirkes av ulike former for utøvelse av kjønns makt. Menn blir framstilt som normen for "en god ordfører". En ordfører som er kvinne vil utgjøre et avvik fra normen, og et slikt valg vil ikke appellere til velgermassene i tilstrekkelig grad. Tunge representanter i og utenfor nominasjonskomiteen imøtegår disse argumentene.



### Resultatet?

Mye taler for at Anne Myhr blir ordfører kandidat for Det lokalpolitiske partiet i Østby. Det er imidlertid liten tvil om at hvis det skjer, så er det avhengig av et "overveldende flertall i nominasjonskomiteen", sterk støtte til Myhr i nominasjonsmøtet og et nettverk av partifeller som har jobbet på det uformelle planet for å skape endringer på toppen av nominasjonslista. Resultatet ville ikke blitt det samme dersom kvinneverrepresentasjonen i maktposisjoner i lokalpolitikken kun ble ansett for å være et anliggende for individuelle kvinner. Endring krever kunnskap om kjønn og makt og kjønns makt på ulike nivåer, og samtidig vilje og evne til endring blant de sentrale aktørene i rekrutteringsprosessen.

Idéheftet er ment å bidra til slik kunnskap – partiene og KS har vist vilje til endring. Nå er det opp til partiene lokalt å skape endring. Vi vet at det går, det viste Sametinget i løpet av ett valg.



## Kapitlene bygger på følgende litteratur:

**Barne og Likestillingsdepartementet, Kjønnrepresentasjon i politikken.** <http://www.odin.no/bld/norsk/tema/likestillingsnytt/makt/politikk/dok-bu.html>

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

**Eduards, Maud** (1980):  
*Kvinnorepresentation och Kvinnomakt.* Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet

**Fraser, Nancy** (2003):  
"Social Justice in the Age of Identity Politics: *Redistribution, Recognition, and Participation*". In Fraser, Nancy and Axel Honneth: *Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange.* London & New York: Verso

**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

**Harding, Sandra** (1991):  
*Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives.* Buckingham: Open University Press

**Hellevik, Ottar, Torild Skard i samarbeid m Janneke van der Ros** (Schive) (1985): *Norske kommunesdtyrer, plass for kvinner?* Oslo:Universitetsforlaget

**Hernes, Helga M.** (1987):  
*Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism.* Oslo: Universitetsforlaget

**Hirdmann, Yvonne** (1988):  
"Genssystemet-reflexioner kring kvinnors sosiale underordning", *Kvinnovetenskapliga tidsskrift* 3:49-63

**Kvande, Elin** (1998):  
*Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change.* Dr.polit avhandling, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, NTNU Trondheim

**Norris, PIPPA & Joni Lovenduski** (1995):  
*Political recruitment. Gender, Race and Class in the British Parliament.* Cambridge U Press

**Pettersen, Torunn, Jorunn Eikjok og Aili Kesitalo** (2002)  
*Vil de ikke eller slipper de ikke til? En undersøkelse av den lave kvinnerepresentasjonen på Sametinget i Norge.* Kautokeino: Sámi instituhtta

**Rønneblom, Malin** (2002):  
*Ett eget rum? Kvinnors organisering møter etablerad politik, Statsvetenskapliga institutionene, Umea Universitet*

**Sametingsrådets likestillingspolitiske redegjørelse – 2006**  
*Makt gjennom representasjon – veien videre.* Sak 004/06 <http://www.samediggi.no/>

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

**Van der Ros (Schive), Janneke** (1981):  
"Kvinnens representasjonsvilkår i norske kommuner" *Tidsskrift for Samfunnsforskning*

**Wahl, Anna & Charlotte Holgersson** (2004):  
*Det ordner seg alltid. Arbeidsbok kring frågor om organisation och kön.* Lund:Studentlitteratur

Dette heftet er en del av et større KS prosjekt "Hvordan øke kvinneandelen i kommunesektoren politiske maktposisjoner". Prosjektet gjennomføres i nært samarbeid med partiene nasjonalt. Du kan finne mer om prosjektet ved å gå inn på [www.folkevalgt.no](http://www.folkevalgt.no) og velge høyre marg *Kvinner i politiske maktposisjoner.*

Heftet har to hovedfokuseringer; det ene er informasjon om kvinners deltakelse i ulike politiske lederverv kontra menns deltakelse. Det andre er beskrivelse av ulike deler i et kommunepartis nominasjonsprosess. Heftet er laget som et kunnskaps- og informasjonshefte til lokalpartienes medlemmer som deltar i denne prosessen.

Lykke til med nominasjonsprosessen!

Denne kortversjonen kan lastes ned fra [www.ks.no/fou](http://www.ks.no/fou), eller på [www.folkevalgt.no](http://www.folkevalgt.no)

Korversjonen kan også bestille vederlagsfritt i papirversjon på: [ksfou@ks.no](mailto:ksfou@ks.no)

KS  
Haakon VII gt. 9, Oslo  
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo

Tlf.: 24 13 26 00  
Faks: 22 83 22 22  
E-post: [ks@ks.no](mailto:ks@ks.no)