



AV SIRI ØYSLEBØ SØRENSEN

Statsfeminismens møte med næringslivet

Bakgrunnen og gjennombruddet for kjønnskvoltering i bedriftsstyrer som politisk reform

Artikkelen utforsker hvordan prosesser og hendelser på forskjellige samfunnsarenaer bidro til innføringen av kjønnskvoltering i bedriftsstyrer i 2003. Denne reformen fremstilles ofte som likestillingspolitikk på en ny arena, eller som statsfeminisme på fremmarsj. Siri Øyslebø Sørensen argumenterer i tillegg for at reformen var et resultat av at likestillingspolitikk og næringspolitikk ble koblet sammen.

Kvinnefraværet i næringslivsledelse fikk økt oppmerksomhet utover 1980- og 1990- tallet. Mot slutten av denne perioden ble det fokusert på den svært skjeve kjønnsfordelingen i bedriftsstyrer. I næringslivet ble det gjort forsøk på å fremme kvinners karrieremuligheter, men det hadde i liten grad kommet *politiske* tiltak for å endre mønsteret. I dag ser vi derimot en internasjonal utvikling hvor regulering av kjønns sammensetningen i styrer brer om seg. Finland har ikke tatt i bruk lovverket, men kjønnsrepresentasjon i styrer tas opp i en nasjonal kode for bedriftsledelse som ble etablert i 2008. Siden 2007 har spanske selskaper med mer enn 250 ansatte vært nødt til å ha minst 40 prosent av hvert kjønn i styret. Frankrike vedtok i januar 2010 en liknende lov² for offentlige og børsnoterte selskaper, og nylig, i mars 2011, vedtok også Belgia å innføre kjønnskvoltering i bedriftsstyrer. Norge var tidlig ute da Stortinget i 2003 vedtok å innføre lovbestemt kjønnskvoltering i bedriftsstyrer, deriblant allmennaksjeselskaper (ASA). Hvordan skjedde dette?

Innføringen av kjønnskvoltering i næringslivsstyrer ble ofte begrunnet med næringslivets manglende suksess med hensyn til å endre skjeve kjønns mønstre. En slik begrunnelse skygger imidlertid for den mer komplekse bakgrunnen for reformen. Selv om Norge er kjent for å ligge i forkant av den internasjonale utviklingen når det gjelder likestillingslovgivning (Bacchi 1999), var det ingen selvfølge at lovbestemt kjønnskvoltering i bedriftsstyrer skulle bli en realitet. Privat næringsliv har tradisjonelt vært holdt utenfor likestillingspolitikkenes domene (se Teigen 2011). Følgelig er det grunn til å spørre hvordan vi kan forstå de kulturelle og politiske prosessene som muliggjorde at reformen ble vedtatt? Og i neste omgang: Hva kan vi lære av dette eksemplet om realisering av slike politiske reformer?

Disse spørsmålene vil bli belyst med utgangspunkt i kvalitative intervjuer med sentrale aktører kombinert med politiske dokumenter, rapporter og medietekster om innføringen av kjønnskvoltering i norske bedriftsstyrer.¹ Som et utgangspunkt tar jeg for meg forskning og teori som beskriver likestillingspolitikk, dens grunnlag og virkemåter. Jeg drøfter spesielt statsfeminismen, som fremstår som en institusjonalisering av norsk likestillingspolitikk. Videre diskuterer jeg hvordan statsfeminismens virkemåter kan analyseres ved hjelp av perspektiver basert på Michel Foucaults (2002) begrep om styringsmentalitet og Bruno Latours (1999, 2005) handlingsteori. Det handlingsteoretiske perspektivet åpner i tillegg for en forståelse av bakgrunnen for reformen som mer kompleks. For eksempel skal vi se at forhold i næringslivet var av avgjørende betydning for at reformen fikk sitt gjennombrudd. I tillegg til statsfeminismen kan vi snakke om en slags «næringslivsfeminisme»³ i virksomhet.

Likestillingspolitikk og statsfeminisme

Innføring av kjønnskvoltering i bedriftsstyrer representerer en form for positiv diskriminering (affirmative action), som er en av tre hovedstrategier likestillingspolitikk kan kategoriseres etter, i tillegg til antidiskrimineringslovgivning og gender mainstreaming (Dahlerup og Freidenvall 2008:12). Gender mainstreaming er en nyere trend i likestillingspolitikken og blir ofte ansett for å være mer anvendbar i næringslivet enn kategoripolitiske tiltak (Grosser og Moon 2005). Fremfor å endre «resultatene», de observerbare mønstrene av kjønnsulikhet, direkte, slik kategoripolitiske tiltak (antidiskriminering og positiv diskriminering) gjør, sikter gender mainstreaming strategier mot å endre underlig-

gende mekanismer og praksiser som i neste omgang leder til kjønnsulikhet. Kjønnsperspektivet integreres i alle ledd av arbeidet som utføres i en organisasjon eller bedrift (Bacchi 1999; Dahlerup og Freidenvall 2008). Positiv diskriminering i form av kvoteringsordninger tas først og fremst i bruk i politiske institusjoner (Dahlerup 2006). Når norske politikere likevel valgte å ta i bruk kvotering som virkemiddel overfor næringslivet, kan det ha sammenheng med tradisjoner for hvordan norsk likestillingspolitikk utformes (se Teigen 2011).

Norsk likestillingspolitikk har tradisjonelt fokusert på velferdsstatlige ordninger og offentlig sektor (Melby, Wetterberg og Ravn 2008). Begrepet *statsfeminisme* brukes derfor ofte for å karakterisere norsk likestillingspolitikk (Dahlerup 2006; Skjeie og Teigen 2003). Statsfeminisme ble opprinnelig lansert av Helga Hernes (1982, 1987) som en beskrivelse av kvinnebevegelsens allianse med statsapparatet, og knyttet til en visjon om et kvinnevennlig samfunn som kunne skapes ved hjelp av denne alliansen. Selv presiserer Hernes at:

Ordet statsfeminisme beskrev en ny virkelighet som var bestemt av samspillet mellom den økonomiske og politiske utviklingen, av den statlige institusjonaliseringen av kvinners krav og behov, og av kvinnebevegelsens aksjoner og agendasetting. (Hernes 2004:288)

Den «nye virkeligheten» bygde på kategoripolitikk og introduksjonen av likestillingslovgivning og statlige institusjoner for å følge opp denne. Kjønnsbalanse ble det fremste målet på kjønnslikestilling, og kvoteringsordninger ble det alminnelige virkemidlet for å oppnå slik balanse (Teigen 2003; Guldvik 2005; Holst 2002, 2007). Begrepet statsfeminisme har blitt kritisert, både når det gjelder deskriptivt og normativt innhold (Holst 2007; Lister 2009;

Siim og Skjeie 2008; Skjeie, Halsaa og Bredal 2010). Likevel er betegnelsen fortsatt levende i karakteristikker av hvordan norsk likestillingspolitikk virker. Dette gjelder også forskning på innføringen av kjønnskvoltering i bedriftsstyrer.

Mari Teigen (2002, 2010) har fulgt kontroversene omkring kjønnskvoltering i privat sektor og i ASA-selskapene. Sentralt i hennes analyse står kvoteringsdebattens implisitte forhandlinger om grensene for statlig inngrep. Hun har studert kvotering i ASA-selskaper i lys av skiftende statlige styringsideologier og tolker kvoteringsreformen som en respons på liberaliseringsbølgen og privatiseringen av statlige foretak som tidligere var underlagt likestillingsloven. Reformen kobles også til statsfeminismen gjennom utsagn som: «Næringslivet var så å si en ny skanse for det norske statsfeministiske prosjektet» (Teigen 2010:108). Ideen om at en tverrpolitisk forankret statsfeminisme dannet bakgrunnen for kvoteringsreformen i allmennaksjeselskapene, deles også av Anette I. Cvijanovic (2009). Hun har undersøkt den offentlige debatten om kjønnskvoltering i ASA-selskapene. Statsfeminisme forstås dermed som en forklaring, som en institusjonell kraft i det likestillingspolitiske feltet.

Dersom styrereformen var et produkt av statsfeminismen, er det nærliggende å spørre: *Hvordan* virker statsfeminismen i forhold til innføring av kvotering i bedriftsstyrer? Finnes det andre forhold som har hatt betydningsfull innvirkning på prosessen? Disse empiriske spørsmålene danner utgangspunkt for analysene i denne artikkelen.

Styringsmentalitet, formateringer og handlingers betydning

For å analysere det empiriske materialet med utgangspunkt i disse spørsmålene har jeg valgt å anvende to teoretiske perspektiver; Foucaults

begrep «governmentality», her oversatt til styringsmentalitet, kombinert med Latours handlingsteori. Disse tilnærmingene står i kontrast, samtidig som de har potensial til å utdype hverandre og belyse en større grad av kompleksitet i bakgrunnen for reformen.

Foucault utviklet konseptet styringsmentalitet gjennom analyser av statsmaktens virke i moderne liberale stater (Foucault 2002). Ifølge Foucault produseres ikke statsmakt først og fremst gjennom suverenitet eller disiplin, men gjennom det han kaller styringsmentalitet, indirekte former for styring av mentaliteter og rasjonaliteter i befolkningen (Dean 1999; Lemke 2007; Rose og Miller 1992, 2008). Gjennom begrepet styringsmentalitet leder Foucault oppmerksomheten bort fra å tenke på statsmakt som en ovenfra og nedstyringsmekanisme. I stedet forstås makten å være tilstede overalt, og ulike former for sosial kontroll innenfor institusjoner som skoler, sykehus og psykiatriske institusjoner kan studeres som artikuleringer av makt. Statsfeminismen kan tenkes å produsere en slik disiplinerende makt, og vi kan undersøke hvorvidt og hvordan statsfeminismen har påvirket bakgrunnen for styrereformen uttrykt gjennom handlinger, praksiser og mentalitet.

Dersom vi oversetter beskrivelsen av statsfeminismen fra forrige avsnitt til å tenke på statsfeminismen som styringsmentalitet, så impliserer det en påstand om at kjønnsbalanse virker som norm, og at staten utvetydig oppfattes som ansvarlig for å sikre normalisering. Med et slikt utgangspunkt fremstår lovreformen som et selvfølgelig forsøk på å sikre kjønnsbalanse. Siden normen også antas å være internalisert og en del av befolkningens mentalitet, ville politisk manøvrering fremstå som overflødig.

Foucault trakk lange historiske linjer bak konseptet styringsmentalitet. I min analyse vil jeg imidlertid i første rekke utforske fruktbar-

heten i styringsmentalitetsbegrepet som grunnlag for å forstå hva som foregår i opptakten til og gjennombruddet for en kjønnspolitisk reform. Det styringsmentalitet i hovedsak bidrar med, er en forståelse av statlig makt og styring som noe som (også) kan foregå indirekte, gjennom å påvirke hvordan folk tenker og forstår verden, gjennom indirekte regulering av mentalitet og rasjonalitet. Styringsmentalitet dannes gjennom det Foucault kaller «selvets teknologier» (i tillegg til «markedets teknologier»), der individer blir ansvarliggjort og normalisert (Foucault 2002; Foucault mfl. 2009). Mange studier fokuserer dermed på hvordan individet reguleres og hvordan makt produserer handlingsimperativer. En virksom styringsmentalitet vil også gi seg utslag i observerbare handlingsmønstre i en befolkning eller gruppe. Når styringsmentalitet anvendes for å forstå hvilke virkningsfulle prosesser som har preget en konkret kjønnspolitisk reform, vil spørsmålet om hvordan styringsmentaliteten kan komme til uttrykk gjennom individuelle og kollektive beskrivelser og handlinger, stå i fokus.

Bruno Latours (1999, 2005) handlings-teori kan anvendes for å analysere effekter av en styringsmentalitet og forholdet mellom styringsmentalitet og aktørers handlinger. Når aktører handler, lager de forbindelser, hvor igjennom interesser modifiseres, omplasseres og oversettes. Vi kan følge forbindelsene gjennom «handlingskjeder». Deling, overføring og transformasjoner av ideer, argumenter og motiver muliggjøres gjennom det Latour kaller former og formateringspraksiser (Latour 2005). Når noe, for eksempel kjønnskvotering som denne artikkelen dreier seg om, introduseres på en ny arena, innebærer det at vi tar i bruk en kjent form på et nytt område. Formen dannes av bestemte måter å tenke, snakke og handle på. Samtidig som disse praksisene konstruerer en gjenkjennelig form, kan de også ta

opp i seg nye elementer bestemt ut fra de nye omgivelsene. Handlingene som forflytter og forhandler former, kan betegnes som formateringspraksiser.

Med Latour kan vi dermed forstå statsfeminismen som styringsmentalitet på to måter. For det første som en formatering av kjønnspolitiske debatter slik at de primært fokuserer på det normale – kjønnsbalanse – og iverksetting av handlingskjeden kvotering. For det andre kan statsfeminismen som styringsmentalitet være gjenstand for transformasjoner og utvikling av alternativer. Det siste perspektivet står i motsetning til en Foucault-inspirert analyse som primært fokuserer på maktens strukturerende effekt. Mens en analyse basert på Foucault vil sette maktens virke i sentrum og med Latours begrep virke formaterende ved å gjøre bestemte handlingskjeder obligatoriske, er alternativet å forfølge sporene av de forbindelser som aktører; mennesker, ting, handlinger og hendelser, produserer. Analysearbeidet dreier seg da først og fremst om å gjenskape eller remontere den situasjonen vi studerer, i vårt tilfelle styrereformen, uten på forhånd å anta at det finnes en gitt makt eller struktur som former begivenheter og utfall på en avgjørende måte.

Latour tillegger også handlinger betydning i seg selv og utdypet:

Action is not done under the full control of consciousness; action should rather be felt as a node, a knot, and a conglomerate of many surprising sets of agencies. (Latour 2005:44)

Med andre ord må vi være åpne for at handlingene *i seg selv* tar over og bringer inn overraskende handlingskrefter. Dette kaller Latour (1999) «a slight surprise of action».

Forenklet kan vi si at Foucault leder oss til å trekke historiske linjer og se sammenhenger

på et overordnet nivå, med utgangspunkt i at alle relasjoner inngår i maktproduksjon, mens Latour også inviterer oss til å se nærmere på hva de involverte aktørene sier og gjør og ta på alvor alle de assosiasjoner og koblinger de produserer. Styringsmentalitet impliserer en forståelse av at folk handler ut fra normative føringer, og at handlingene er et uttrykk for disse føringene. Latour poengterer at handlinger i seg selv har handlekraft, og at de ikke nødvendigvis kan reduseres til uttrykk for strukturerende forhold, som normer. Formateringspraksiser innebærer ikke bare en enkel overføring, og det blir derfor nødvendig å studere forholdene som bidrar til omforming. Bakgrunnen for reformen kan dermed ikke studeres bare med utgangspunkt i hvordan staten styrer, men må også inkludere undersøkelser av hva som foregikk på næringslivsarenaen.

Metode

Materialet denne artikkelen bygger på, består av intervjuer, dokumenter, referater fra stortingsdebatter og medietekster. Jeg har valgt å bruke kilder av forskjellig type for å få en bred forståelse av situasjonen reformen oppstod i. Jeg har intervjuet tolv politikere, byråkrater og næringslivsaktører som på forskjellige måter har hatt sentral tilknytning til utviklingen og gjennomføringen av styrereformen. Intervjuene er gjennomført i 2008 som semistrukturerte dybdeintervjuer (Kvale og Brinkmann 2009). Politikerne som har sine navn knyttet til saken, ble først valgt ut for intervju. De blir i denne artikkelen sitert med initialer⁴ og inkluderer Ansgar Gabrielsen (AG), som nærings- og handelsminister for Høyre i perioden 2001–2005, Laila Dævøy (LD), barne- og familieminister 2001–2005 for Kristelig folkeparti samt Valgerd Svarstad Haugland (VSH) som var barne- og familieminister for Kristelig folkeparti i perioden 1997–2000.

De første intervjuene henviste til andre aktuelle intervjupersoner, og jeg fikk oversikt over hvilke aktører og hendelser som ble fremstilt som betydningsfulle i ulike bakgrunnsfortellinger. I denne artikkelen opptrer rådgiver A (RA), som hadde en sentral rolle i Barne- og familiedepartementet (BFD) før og under implementeringen av reformen, rådgiver B, (RB) som var sentral i BFD da forslaget om kjønnskvolterering i næringslivssektoren første gang ble lansert, samt næringslivsaktør A (NA) som har hatt en nøkkelrolle i arbeidet med å fremme kvinners posisjon i næringslivet fra 1990-tallet og fremover.

De anvendte dokumentene er offentlig tilgjengelige: NOU 1995:15, Ot.prp. nr. 97 (2003–2004), Inst. O. nr.13 (2003–2004) og St. meld. nr. 70 (1991–92). Jeg har også gått gjennom samtlige høringsuttalelser om likestilling i styrer. Medieklippene er identifisert gjennom stikkordsbaserte søk i Retriever. Disse søkene er basert på informasjon fra intervjuer, og jeg søkte målrettet på personnavn og bestemte tidsrom som ble angitt som spesielt interessante med hensyn til det offentlige ordskiftet. Medietekstene fungerer som et supplement til det øvrige materialet. De har ikke vært gjenstand for en separat innholdsanalyse. Som et hjelpemiddel er de politiske dokumentene, debattutskriftene og intervjuutskriftene systematisert og kodet i programmet Atlas.ti.⁵

Kvolterering i bedriftsstyrer – resultatet av en statsfeministisk styringsmentalitet?

I det følgende presenteres de empiriske analysene. Først prøver jeg ut tesen om statsfeminismen som styringsmentalitet, så går jeg nærmere inn på hva som foregikk i næringslivet, både spesifikt om likestillingsarbeid og om relevante, generelle utviklingstrekk. Til

slutt fokuserer jeg på samspillet mellom de ulike kulturelle og politiske prosessene og hvordan dette kom til uttrykk i handlingene som ledet frem til reformens endelige gjennombrudd.

En rekke studier har vist hvordan det i Norge og i Skandinavia finnes en felles selvforståelse av å være progressive på kjønnslikestillingsfronten, samt at likestilling forstås som et offentlig ansvar og anliggende (Melby mfl. 2008). Skjeie og Teigen (2003) viser hvordan det nærmest er umulig å ta standpunkt mot likestilling i norsk offentlig debatt. «Alle» er for kjønnslikestilling. Det å være likestilt knyttes også til en identitet som norsk (Lotherington 2008; Kristensen 2010). En sterk norm om kjønnsbalanse kan tenkes å være en effekt av en statsfeministisk styringsmentalitet. Var det også slik at innføringen av kjønnskvolterering i norske bedriftsstyrer var en effekt av en statsfeministisk styringsmentalitet?

Hvordan kan vi vurdere om denne påstanden er riktig? Ut fra den tidligere teoretiske diskusjonen kan vi identifisere i hvert fall tre forhold som må være oppfylt. For det første må kjønnsbalanse fremstå som det ubestridt normale. For det andre må vi kunne observere en statsfeministisk formatering av den politiske prosessen, først og fremst ved at handlingskjeden kjønnskvolterering settes i spill, og på en slik måte at aktørene beskriver kjønnskvolterering i ASA-styrene som en «naturlig» og uunngåelig reform. For det tredje må det fremstå som normalt at det er staten som har ansvaret for kjønnsbalanse også i næringslivet. La oss begynne med formateringen.

Mange av de intervjuede brukte metaforer som «tidens hjul» og «tyngdekraften» når de skulle forklare hvordan og hvorfor reformen ble realisert. En av de sentrale politikerne formulerte seg slik: «For, altså, det er alltid en tyngdelov som gjør seg gjeldende, og en tilbøyelighet ...» (AG). På spørsmål om hva som

hadde endret seg fra situasjonen tidlig på 1990 tallet og frem til 2003, da reformen ble gjennomført, svarte en annen: «Tiden har hatt betydning» (LD). Da jeg spurte hva som lå bak overbevisningen om at reformen burde gjennomføres, fikk jeg svar som: «Det var ryggmarg» (AG). En intervjuperson beskrev et virk-somt «press» som likevel var vanskelig å lokalisere:

Altså – det merkelige var, synes jeg, at det politiske presset hele tiden var så stort. Det er noen saker som bare tenner – og presset blir så stort, så til tross for at det ikke er noen pressgrupper som presser, så får den altså da nok brensel til å bare rulle og gå, og rulle og gå. Og det opplevde jeg veldig at denne saken gjorde. (RA)

Saken beskrives i sitatet som noe som nærmest levde sitt eget liv og beveget seg uten at drivet kunne plasseres hos bestemte aktører eller i et bestemt politisk spill. Metaforbruken i fortellingene om reformen kan tolkes som uttrykk for en handlingsformatering som ble opplevd som naturlig og uunngåelig – nettopp i tråd med forventningene til effekten av en styringsmentalitet.

Denne konklusjonen støttes også av hvordan de intervjuede assosierte og forbandt innføringen av kjønnskvoteing i bedriftsstyrene med statsfeministiske handlingskjeder. I flere av intervjuene ble kvoteringslovgivningens historie trukket frem for å snakke om «historiske effekter»:

I likestillingsloven har det vært en kvoteringsparagraf [§21] siden 1979. Da var den veldig moderat [20 prosent], så ble den styrket i 1981 [40 prosent]. Og den er veldig viktig [...] I 1993 fikk vi ny kommunelov. I den har du en kvoteringsbestemmelse om at alle kommunalt, politisk

oppnevnte råd og komiteer skal ha minst 40 prosent av det underrepresenterte kjønn [...] Så her har du på en måte noen historiske effekter å vise til. Dette nytter. Dette fungerer. (RB)

I denne fortellingen føyes det stadig til nye kvoteringsregler, og ASA-kvoteringsreformen ble forstått som en effekt av erfaringene fra statlig og kommunal sektor. Flere trakk også inn de politiske partienes praksis med kvotering:

Hvorfor skal det være andre regler her (i bedriftsstyrene) enn de partiene selv har når det gjelder egne nominasjoner? Altså, det var mye langs den dimensjonen der. (RA)

Så langt kan fortellingene om «tidens hjul», historiske effekter av likestillingslovgivning og praksiser i politikken tolkes som uttrykk for at den politiske prosessen var formatert slik at ferdiglagde handlingskjeder for kjønnslikestilling gjennom kvotering ble satt i sving. At det ikke ble satt spørsmålsteget ved kvotering som virkemiddel og kjønnsbalanse som mål, tyder på at en statsfeministisk styringsmentalitet utgjorde «presset» som en informant beskrev.

Bildet blir imidlertid mindre entydig så snart vi undersøker bakgrunnshistorien i større detalj. Analysen av politiske dokumenter viser at kjønnsbalansen i næringslivsledelse fikk oppmerksomhet tidlig på 1990-tallet. I en offentlig utredning om det statlige likestillingsapparatet (NOU 1995:15:21–22) heter det for eksempel:

Å øke kvinners innflytelse på samfunnsarenaer der beslutninger tas, er et sentralt mål i likestillingspolitikken (St. meld. nr. 70 1991–92). Som nevnt i innledningen har kvinnene i løpet av de siste 25 årene fått

økt politisk innflytelse [...] På andre samfunnsarenaer er imidlertid kvinnene langt svakere representert i ledende stillinger. Med unntak av departementene, er det få kvinner i ledende stillinger både i offentlig og privat sektor. Som administrerende direktører i de store selskapene finnes knapt noen kvinner. NHOs nye rekrutteringsprogram vil trolig først gi utslag om noen år.⁶

Vi ser at normen om likestilling som kjønnsbalanse hadde begynt å gjøre seg gjeldende også overfor næringslivet. Økt kvinnerepresentasjon i ledende stillinger i næringslivet ble et mål for statlig likestillingspolitikk, men det var i utgangspunktet ikke staten som skulle sørge for normalisering. Ansvaret ble plassert hos Næringslivets hovedorganisasjon (NHO).

Sammenliknet med kriteriene for at styrereformen skulle være en ren effekt av en statsfeministisk styringsmentalitet, kan vi dermed observere to forhold som ikke var oppfylt. For det første var det i utgangspunktet ingen selvfølge at staten skulle ta ansvaret for kjønnsbalanse i næringslivet. For det andre var ikke kvotering et opplagt virkemiddel. Det viktigste elementet som kan spores tilbake til statsfeminismen som styringsmentalitet, var ideen om at kjønnsbalansen i næringslivsledelsen burde endres. Dersom den statsfeministiske styringsmentaliteten hadde virket også utenfor statens institusjonelle grenser, skulle aktører i næringslivet og samfunnet forøvrig arbeide for å sikre kjønnsbalanse. Var det tilfelle?

Også i det offentlige rom foregikk debatter som gjenspeilte økende interesse for kjønns-sammensetningen i bedriftsstyrene. Et element i styrereformen som, i tillegg til de tidligere nevnte «historiske effektene», ofte ble trukket inn intervjupersonenes bakgrunnsfortellinger, var Makt- og demokratiutredningen.

Den ble gjennomført i perioden 1998–2003 (se sluttrapport, NOU 2003:19). Standardutlegningen kan komprimeres til en årsaksfortelling, slik Grete Faremo gjorde i 2010:

Maktutredningen som kom i august 2003, fikk frem diskusjonen og deretter blant annet tiltaket kvotering av kvinner inn i bedriftsstyrene.⁷

Påstanden ble altså at det var Maktutredningen som skapte styrereformen. Var det så enkelt?

Arbeidet med Makt- og demokratiutredningen foregikk parallelt med at det politiske initiativet til å innføre kjønnskvoltering i bedriftsstyrene tok form. En av maktsfærene som utredningen tok for seg, var næringslivet (marked og produksjonsliv). Norske makteliter ble studert på alle samfunnsarenaer (Guldbrandsen mfl. 2002). Kjønnslikestillingen på toppen i næringslivet ble også gjenstand for nærmere undersøkelser (Skjeie og Teigen 2003). I sluttrapporten (NOU 2003:19, kap. 8) understrekes begrensningene som et kjønnsdelt og kjønshierarkisk arbeids- og organisasjonsliv har for statsfeminismens effekter:

Det har vært en økning av kvinneandelen innen politiske organer og offentlig sektor, også i topposisjoner, mens kvinneandelen i private lederstillinger fortsatt er svært lav. Arbeids- og organisasjonslivet er kjønnsdelt og kjønshierarkisk. Denne ujevne fordelingen av posisjoner begrenser de samfunnsmessige konsekvensene av den norske statsfeminismen.

Formuleringen er ikke helt ulik betraktningene i utredningen om det statlige likestillingsapparatet (NOU 1995:15). Til forskjell fra den forrige utredningens tillitt til nærings-

livets egne aktører uttrykker imidlertid slutt-rapporten bekymring for statsfeminismens begrensede virkefelt. Det ble ikke referert til Makt- og demokratiutredningen i odelstingsproposisjonen som utgjorde beslutningsgrunnlaget for innføring av kjønnskvotering i bedriftsstyrer (Ot.prp. nr. 97, 2002–2003). Likevel er det rimelig å anta at utredningsarbeidet og debattene som fulgte i kjølvannet av dette, i noen grad påvirket både politikere og offentligheten, men neppe så klart og direkte som Grete Faremo hevdet. Makt- og demokratiutredningen representerte kunnskapsproduksjon initiert av staten. Kunnskapsproduksjon inngår som en sentral del i utviklingen av styringsmentaliteter (Rose og Miller 2008). Sitatet over viser at statsfeminismen av maktutredningene ble sett som en implisitt premis for vurderingen av likestillingssituasjonen i landet, men også at det ble satt spørsmålsteget ved styrken i dens effekter. På et strukturelt nivå så statsfeminismen ut til å ha sin begrensning i møte med næringslivet. Hva så på aktørnivå?

I den offentlige debatten på 1990-tallet var det økende fokusering på temaet kvinner i ledelse i flere samfunnssektorer. Et søk i mediearkivet Retriever viste dessuten at i løpet av sommeren 1998 skiftet interessen fra å dreie seg om kvinner i ledelse generelt til å bli spisset mot kvinneandelen i styrer.⁸ I mange tilfeller var debattene startet av aktører som representerte det statsfeministiske apparatet. For eksempel tok både Ingunn Yssen, leder for Likestillingssenteret (1997–2002), og Anne Lise Ryel, Likestillingsombud (1994–2000), initiativ til mediedebatter. Yssen og Ryel representerte også en tilknytning til Arbeiderpartiet og det partipolitiske miljøet. Ifølge flere intervjupersoner var nettopp kvinnenettverket i Arbeiderpartiet en sentral aktør bak ideen om å innføre kjønnskvotering i styrer. En av byråkratene jeg intervjuet, formulerte det slik:

Dette var jo på mange måter, sånn som jeg opplevde det, kvinner som allerede i utgangspunktet hadde makt i politikken – og som så seg lei av at kvinner ikke fikk innpass i næringslivet. (RB)

Sommeren 1998, da debatten om kvinners ekskludering fra styrerommene tilspisset seg, var Arbeiderpartiet i opposisjon. I posisjon satt den såkalte «sentrumsregjeringen» bestående av Kristelig folkeparti (Krf), Senterpartiet (Sp) og Venstre (V), ledet av statsminister Kjell Magne Bondevik (Krf). Daværende barne- og familieminister Valgerd Svarstad Haugland (Krf) skulle senere bli en sentral aktør i kampen for å ta i bruk kjønnskvotering i bedriftsstyrer (se Teigen 2010), men mediedekningen av de første fasene i den offentlige debatten viser hvordan hun slett ikke var overbevist om at kvotering var det riktige virkemidlet for å fremme likestilling i næringslivet. Til *Aftenposten* uttalte Haugland:

Jeg er enig i at kvinner er dårlig representert i statsbedriftenes styrer. Men jeg er ikke sikker på at en lovfestet kjønnsfordeling er veien å gå.⁹

Hauglands uttalelse var et tilsvarende svar til Likestillingsombud Ryel som hadde krevd likestilling også i privat sektor. Under overskriften «Likestillingsombudet krever loven revidert: mer makt til kvinner» kunne man lese følgende:

Ryel ønsker en likestillingslov som sikrer minst 40 prosent kvinnerepresentasjon i statseide bedrifter som Statoil, Telenor og Norsk Hydro (...). Oppfordringer hjelper ikke. Det må lovendringer til for å få næringslivet til å reagere.¹⁰

For første gang dukker ideen om å ta i bruk likestillingslovgivningen for å endre



(Foto: Istockphoto)

kjønnsbalansen i næringslivet opp i den offentlige debatten. I starten ble imidlertid, som sitatet viser, forslaget rettet mot *statseide* bedrifter. Med andre ord kan det se ut som om den statsfeministiske styringsmentaliteten formaterte likestillingstiltak, men at staten som institusjon fortsatt representerte en grense for hvor denne formateringen kunne være virksom.

I ettertid ble forslaget utvidet til også å inkludere styrene i ASA-selskaper, og det er denne endringen som ofte blir fremstilt som grensesprengende siden disse bedriftene også har private eiere (Engelstad 2011). Nå er det imidlertid mange av observasjonene ovenfor som tyder på at den statsfeministiske styringsmentaliteten *ikke* var sterk nok til å produsere denne styrereformen. Derfor må vi med Latour (2005) spørre om hvordan den statsfeministiske formateringen ble *omdannet* og supplert. Hva slags mulige transformasjoner av statsfeminismens styringsmentalitet – eller alternative formateringer – kan vi spore med utgangspunkt i næringslivet, arenaen som ble regulert gjennom reformen?

Næringslivsfeminisme – også av betydning

Kvinner i politikken ønsket endringer i næringslivet, og man fokuserte nå på bedriftsstyrer. Også innenfor næringslivet var det kvinner som ønsket tilgang til posisjonene i toppen. «Nasjonalt nettverk for kvinner og næringsutvikling» bestående av ti kvinner, med statssekretær i Nærings- og handelsdepartementet, Inger Karin Larsen Nerheim som sentral forbindelse til det politiske maktapparatet, ble etablert i 1996 (avviklet i 1999). Nettverket sørget for at Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (SND)¹¹ fikk en avdelingsdirektør med ansvar for kvinner som en strategisk satsing i 1998. I tillegg fokuserte de også nettopp på styrerommet som arena for endring:

Det var en voksende erkjennelse hos flere om at vi må høyere opp i organisasjonen for at vi skal få gjennomført de tingene lenger nedover i organisasjonen som vi drømmer om. Da falt blikket på styret (...) Det var på en måte oppspillet. Det var mange som trakk i trådene. (NA)

NA fortalte om mobilisering for endring og om hvordan problembewissheten blant kvinner i næringslivet var økende. Styret ble forstått som det stedet hvor endring kunne starte. Forbindelser mellom stat og næringsliv, slik som institusjonen SND, eller Nasjonalt nettverk for kvinner og næringsutvikling, kan tenkes å ha fungert som en kanal for statsfeminismens innvirkning på næringslivet. Det kan også tenkes at forbindelser som dette har ført til at næringslivsaktører påvirket statsfeminismens formatering. Det er påfallende hvordan nettopp styrerommet kommer på den politiske agendaen parallelt med at denne fokuseringen oppstår «innenfra» i næringslivet.

Som nevnt hadde myndighetene på midten av 1990-tallet tillit til at NHO skulle sørge for kjønnslikestilling i næringslivet (NOU 1995:15). I de påfølgende årene skjedde det likevel lite med kjønnsbalansen i toppledelsen i privat sektor. Da styrereformen ble vedtatt, bidro nettopp mangelen på effekt av næringslivets egne tiltak til å legitimere politisk inngrep. Det var først da trusselen om lovsanksjonering ble reell at NHO satte i verk en større satsing med fokusering på kvinner i 2003, «Female Future». Dette initiativet var en direkte respons på politikernes utfordring om å øke kvinneandelen i bedriftsstyrene (Drake 2003:1).¹² Female Future var en samlebetegnelse for flere konkrete tiltak. I grunnlagsrapporten skrev NHO:

Konseptet vil konsentrere seg om tre områder: synliggjøring, skreddersydd

kompetanseheving og møteplasser. Byggeklossene er: Styrearbeid, møteplasser, historiefortelling og ledermentor. (Drake 2003:2)

NHO hadde frem til lanseringen av Female Future fokusert på informasjonsstrategier og holdningsskapende arbeid. De ville ikke satse på kvotering, men på tilrettelegging for og støtte til individuell karriereutvikling. Dette var ingen ny oppskrift, for formatet hadde vært under utvikling i næringslivssektoren gjennom det foregående tiåret. SND hadde for eksempel få år tidligere etablert et program kalt «Kvinner i fokus», der blant annet lederutviklingsprogram, mentorordninger og styrekompetansekurs inngikk. Dette programmet var basert på erfaringer fra en rekke lokale pilotprosjekter som kan spores tilbake til «kvinneprogrammet» som det tidligere Distriktutviklingsfondet hadde startet allerede i 1988 (Lotherington 1997). I næringslivet vokste det altså frem et format for likestillingsarbeid som ikke så resultatlikhet som det viktigste målet. Likestilling skulle handle om like muligheter, ikke om lik representasjon av begge kjønn, selv om det var viktig å modifisere kjønnsbalansen. Det var næringslivet og ikke staten som ble forstått som ansvarlig, og kvotering var ikke et ønsket virkemiddel.

Også i næringslivet ble altså kjønnsbalanse oppfattet som et problem som det burde gjøres noe med. Dette kan tolkes som et uttrykk for den statsfeministiske styringsmentalitetens virkekraft. Imidlertid viste forslagene til tiltak at det i næringslivskonteksten i hovedsak foregikk en transformasjon av den statsfeministiske formateringen i retningen av mer individfokusering og en demontering av det statlige ansvaret. I stedet for handlingskjeden kjønnskvoltering kom nye handlinger, slik som informasjon, mentorordninger og kurs. Hva var det som bidro til transformasjon og supplerings?

Nye organisasjonsformer og ledelsesidealer banet vei. Mot slutten av 1990-tallet fikk nye trender innenfor organisasjon og ledelse betydelig oppmerksomhet, og dette bidro til å skape nye begrunnelser for at kvinner burde få en større andel av lederposisjonene i næringslivet. Følgende sitat fra *Aftenposten* illustrerer den nye tankegangen:

Med den nye typen organisasjon er feminitet ettertraktet og nødvendig i fremtidens styreposisjoner. Kvinner har andre egenskaper enn menn, og med en noenlunde lik representasjon av kvinner og menn vil det utgjøre de beste styrene.¹³

I sitatet beskrives «den nye typen organisasjon», hvor kvinner vil bli ettertraktet som styremedlemmer i kraft av å være bærere av feminine kvaliteter. Kvinner ble oppfattet som å ha spesielle kvalifikasjoner som næringslivet trengte. Ressursargumentet er ikke nytt i likestillingssammenheng, men nå ble det konstruert en begrunnelse tilpasset næringslivets mål og behov. På 1990-tallet ble nettverks-, team- og prosjektorganisering utbredt i mange bedrifter. Sosiale relasjoner og samarbeid ble dermed en mer synlig utfordring på arbeidsplassene, og egenskaper som tradisjonelt hadde vært oppfattet som feminine og mindre relevante for næringslivet, ble nå attraktive. Ledelse ble generelt sett gitt mer oppmerksomhet, både politisk og faglig (Røvik 2007; Sørhaug 2004), samtidig som man begynte å snakke om kvinnelig lederstil og «feminisering av den kvinnelige lederen».¹⁴ Kvinner fikk på denne måten en ny betydning som ressurs for næringslivet. Dermed ble kjønnsbalanse transformert til å handle om effektivitet og lønnsomhet.

Et annet fenomen som preget næringslivet mot slutten av 1990-tallet, var begreper som Good Corporate Governance, oversatt til norsk

som «god eierstyring». Det fokuserte på arbeidsdeling og interessebalansering mellom eiere/aksjonærer, styret og bedriftsledere. Styrets funksjoner, sammensetning, størrelse og utvelgelse satt på dagsordenen (Berghe og Ridder 1999). Blant annet ble det etter hvert satt spørsmålsteget ved om et styre med liten variasjon i medlemmenes faglige og sosiale profil kunne danne utgangspunkt for effektivt og verdiskapende styrearbeid (Huse 2007a,b). Mangfold i styrerommet ble det nye slagordet, og i mangfoldstenkningen var det rom for et argument for kvinners inkludering basert på kjønnsforskjell.

I næringslivet kunne altså målet om å få flere kvinner inn i styrerommet assosieres positivt til nye organisasjonsformer, prinsipper for god eierstyring og mangfold i styrerommet. Det ble på denne måten ikke fokusert på *kjønnsbalanse*, men snarere på *kjønnsblanding*. Til denne normen knyttet det seg også en transformert formatering som svarte til de mål og virkemidler som stod sentralt i næringslivet.

Statsfeminismen var i utgangspunktet knyttet til en sosialdemokratisk styringspraksis. Det var, som vi har sett, aktører med tilknytning til Arbeiderpartiet og kvinnebevegelsen som først brakte ideen om kjønnskvoltering i bedriftsstyrer inn i den offentlige debatten. Da ideen om kjønnskvoltering i bedriftsstyrer ble lansert, var det imidlertid, som vi også har sett, representanter for Kristelig folkeparti som satt i førersetet. Det var Valgerd Svarstad Haugland og Laila Dåvøy som hadde det politiske ansvaret for likestillingsområdet, men det virket ikke som disse to var i stand til å skape politisk flertall for en kvoteringsreform. Overføringen av de statsfeministiske handlingskjedene til næringslivsarenaen møtte motbør, og mange politikere foretrakk næringslivets individorienterte strategi. Slik sett virket det som om reformforslaget hadde

havnet i dødvannet mellom statsfeminismen og en slags alternativ «næringslivsfeminisme», mellom bruk av kvotering og frivillige, individorienterte ordninger som instrumenter for å bedre kvinners stilling. Den som overraskende brakte reformen ut av dødvannet, var Ansgar Gabrielsen, nærings- og handelsminister for Høyre. Han gikk ut i media og satte hardt mot hardt overfor næringslivet. Hvilken betydning hadde dette for styrereformen?

Kjønnsbalanse og verdiskaping – en avgjørende forbindelse

For å si noe om effekten av den feministiske styringsmentaliteten og hvordan den gav seg utslag gjennom handlinger presenterte jeg innledningsvis Latours (1999, 2005) handlingsteori som fokuserer på hvordan aktører lager forbindelser hvor interesser og mening transformeres. En Latour-inspirert analyse ser makt som en effekt av hvordan ulike elementer knyttes sammen, og ikke som en forklaring på hvorfor noe skjer (Miller og Rose 2008). Vi har allerede sett at statsfeminismens styringsmentalitet ble transformert i møtet med næringslivet, derfor må vi nå undersøke hvordan de ulike formatene og handlingskjedene ble transformert og *montert sammen* på en måte som gav makt til å gjennomføre reformen. Vi skal studere dette ved å se nærmere på monteringsarbeidet Ansgar Gabrielsen bidro til.

Verken Gabrielsen eller partiet han representerte (Høyre) var i utgangspunktet tilhenger av kvotering. Likevel tok Gabrielsen på seg å tvinge bedriftene til å sikre flere kvinner i styrene. Som nærings- og handelsminister var Gabrielsen på en annen måte enn ministeren med likestillingsansvar, Laila Dåvøy, posisjonert som «næringslivets mann». Det er liten tvil om at selve overraskelsesmomentet, det at Gabrielsen som mann, høyrepolitiker, næringsminister og ikke tidligere profilert som

feminist, hadde betydning for den vendingen saken fikk, og hastigheten reformen ble gjennomført med. Ifølge Gabrielsen brøt fremgangsmåten hans med alle rutiner for hvordan Regjeringen skulle fremme saker, men han følte seg likevel trygg på å vinne og dermed sikre sitt politiske ettermæle (se også Dysthe 2010). Selv formulerte han det slik da jeg intervjuet ham:

Så jeg visste selv at jeg løp en risiko med det jeg gjorde, men den var veldig sånn one-man-show. Jeg visste jo hvordan posisjonene var partiene i mellom – og i Regjeringa. Men da jeg gikk ut med dette, så ble det selvfølgelig storm. Full storm (...) Mange var prinsipielt i mot, men når det var sagt, så var de enig i målet, så det var veldig få som ville stå opp og ikke være enig i målsettinga. (AG)

Da reformforslaget ble lagt frem, kom det riktignok protester fra næringslivet, men en gjennomgang av alle høringsuttalelsene viser imidlertid at ingen hadde innvendinger mot å rekruttere flere kvinner til styrerommene. Dette kjennetegnet også mediedebatten. NHO-direktør Sigrun Vångeng uttalte i februar 2002 typisk nok følgende:

Det er alminnelig enighet om at det er for få kvinner i styrene. Andelen bør opp, men vi mener det er feil å bruke tvang. Vi mener rette vei er å sette seg mål og å satse på frivillighet overfor bedriftene.¹⁵

Det hersket altså en uttalt enighet om at det var ønskelig med flere kvinner i bedriftsstyrene, slik vi kunne anta ut fra beskrivelsene av en næringslivsfeminisme. Slik sett kan vi si at Gabrielsen grep en sak som allerede var i prosess, både politisk og kulturelt. De sterke «kvinnevennlige normene» som virker i det

norske samfunnet, var en del av vurderingen bak utspillet. Ingen ville med legitimitet kunne argumentere mot ønsket om å få flere kvinner inn i bedriftsstyrene (jf. Skjeie og Teigen 2003).

Da Gabrielsen gikk ut i *Verdens Gang* 22.2. 2002, brukte han ord som vi kjenner igjen fra statsfeministiske argumenter:

Gabrielsen sier at han i verste fall vil skrive om aksjeloven for å tvinge frem minst 40 prosent kvinner inn i styrene i de børsnoterte selskapene med mindre det kommer dramatisk bedring i kvinneandelen allerede i vår. – Jeg er villig til å bruke alle de midler jeg rår over for å tvinge frem full likestilling i bedriftene.¹⁶

Den statsfeministiske formateringen var imidlertid ikke så effektiv som dette sitatet tyder på. I etterkant av medieutspillet skjedde det store endringer i måten reformen ble omtalt på. Fra å snakke om «å tvinge frem full likestilling» gikk det raskt over til å handle om «tilrettelegging for verdiskaping» og «mangfold i styrerommet». I ettertid var dette Gabrielsens umiddelbare svar på spørsmålet om hva reformen handlet om:

For meg handlet det ikke om likestillingspolitikk. For meg var det et verdiskapingsperspektiv. Det [styrereformen] skulle bidra til forhold som maksimerte verdiskapningen. (AG)

Implisitt i påstanden om at reformen skulle forstås i et verdiskapingsperspektiv, ligger den tenkningen som vi så var utviklet i næringslivet; kjønnsforskjellighet inngår i et produktivt mangfold som kan bidra til økt lønnsomhet.

På denne måten flyttet Gabrielsen eksplisitt styrereformen ut av likestillingspolitikken og inn i næringspolitikken. Med Latours

(2005) begrepsapparat skapte Gabrielsen en forbindelse mellom reformen og næringspolitikken, samtidig som han til en viss grad løste opp koblingen til likestillingspolitikken. Styreformen ble ikke lenger formatert bare som et likestillingstiltak, men fremfor alt som et verdiskapningstiltak. Dermed ble også meningsinnholdet i reformen annerledes, og nye typer av argumenter fikk økt gjennomslagskraft.

Argumentasjonen, som var i tråd med næringslivsfeminismen, ekskluderte imidlertid ikke den statsfeministiske formateringen. Koblingen mellom de to formateringerne illustreres godt i det følgende sitatet:

Likestillingsperspektivet og mangfold passer sammen fordi menn og kvinner er forskjellige. Det er et bidrag i seg selv, men så er det også det faktum at man var i en situasjon der 94 prosent var menn. Det høres verre ut synes jeg, enn at seks prosent er kvinner – i et land som er fremst i verden på yrkesdeltakelse fra kvinner, hvor kvinner og menn har samme rett, samme mulighet til å gjennomføre høyere utdanning, og hvor det er flere jenter enn gutter som tar høyere utdanning. (AG)

I dette resonnementet er kjønnsrettferdighet forstått som kjønnsbalanse et grunnleggende premiss, men dette kobles til det næringspolitiske mangfoldsbegrepet gjennom tenkningen om verdien av kjønnsforskjell. På denne måten ble den statsfeministiske formateringen transformert. Kjønnsbalansenormen blir oversatt til kjønnsblanding og mangfold. Statsfeminismen og næringslivsfeminismen ble lenket sammen i en slags syntese. I denne syntesen ble statsfeminismens rettferdig kjønnsbalanse omformet til lønnsom kjønnsblanding, mens næringslivsfeminismens frivillighet ble erstattet av tvang – kvotering. Det Latour (1999) har kalt «a slight surprise of action», ble katalysa-

turen for syntesen. Gabrielsens overraskende handlinger skapte en ny situasjon der sammenkoblingen av statsfeminismens og næringslivsfeminismen dannet grunnlag for reformens gjennombrudd.

Statsfeminismens syntese med næringslivsfeminisme

Dersom vi ser på *resultatet*, fremstår lovendringen om kvotering av kvinner i styrene i norske allmennaksjeselskaper som en statsfeministisk reform. Den representerer statlig kontroll og bruk av kvotering som virkemiddel for å oppnå kjønnsbalanse. Følgelig har statsfeminisme også blitt brukt som forklaring på reformen (jf. Teigen 2010). Analysen i denne artikkelen av de kulturelle og politiske *prosessen* bak styreformen har imidlertid vist at den var noe mer enn et produkt av at statsfeminismens institusjonelle maskineri rullet videre, og brøt en ny grense ved å gjøre seg gjeldende i næringslivet. Vedtaket om å innføre en kvote for kvinner i styrene til ASA-bedrifter var ikke *bare* et statsfeministisk produkt. Næringslivsfeminisme hadde også en avgjørende betydning. Dette så vi tydelig artikulert i de politiske begrunnelsene som ble knyttet til reformens gjennombrudd.

Jeg lanserte i starten på artikkelen to mulige tilnærminger til å forstå realiseringen av styreformen. Den ene ble formulert med henvisning til Michel Foucault, slik at statsfeminismen ble antatt å være en styringsmentalitet. Dermed skulle kjønnsbalanse være normaltstanden som statsmakten hadde som oppgave å opprette på flest mulige områder, herunder også styrer i allmennaksjeselskaper. Bruno Latours begrep om formateringer har vært brukt som analytisk verktøy for å undersøke eventuelle effekter av statsfeminismen som styringsmentalitet. Den andre tilnærmingen trakk på Latours handlingsteori med vekt

på handlingers egendynamikk. Med dette perspektivet fremstod det som et mer åpent empirisk spørsmål hvilke forhold som virket i situasjonen forut for stortingsvedtaket om styrereformen.

Begge tilnærmingene viste at de kulturelle og politiske prosessene som ledet frem til reformen, et stykke på vei kan tolkes som effekter av en statsfeministisk styringsmentalitet, først og fremst gjennom kjønnsbalansens status som normalitet. Statsfeminismens møte med næringslivet var derimot preget av motstand, og den ble omdannet til en slags næringslivsfeminisme. Normen om *kjønnsbalanse* ble transformert til *kjønnsblanding*, mens kvotering og tanken om statlig ansvar ble transformert til en vekt på frivillighet og individuell tilrettelegging for å bedre kvinners karriere-

I første omgang var verken den statsfeminismen eller næringslivsfeminismen effektfulle nok til å skape endring. Det var først da styrereformen ble omdefinert fra å være en likestillingsreform til også å være en næringslivsreform, gikk fra å handle om kjønnsbalanse til å dreie seg om verdiskaping, at gjennombruddet kom. Nærings- og handelsminister Ansgar Gabrielsens overraskende initiativ til å være frontfigur for reformen bidro som en katalysator for syntesen mellom statsfeminismen og næringslivsfeminismen.

Ved å inkludere flere arenaer for politikkproduksjon i analysen og kartlegge situasjoner hvor kimer til endring er i spill har jeg vist hvordan politikkproduksjon bør forstås som et komplekst samspill mellom forskjellige kulturelle og politiske prosesser og mellom struktu-

Kanskje er det på tide å revidere forståelsen og anvendelsen av konseptet statsfeminisme?

muligheter. Denne utviklingen var også knyttet til nye trender innenfor organisasjon og ledelse der det ble argumentert for verdien av «feminine» egenskaper. Endring i kjønns sammensetningen ble slik sett mer et spørsmål om å oppnå bedre organisering og ledelse og i mindre grad om kjønnsrettferdighet.

På basis av analysen i denne artikkelen kan jeg ikke si noe sikkert om hvorvidt statsfeminismen fungerte som en styringsmentalitet i Foucaults mening, selv om den utbredte og uproblematiske tilslutningen til kjønnsbalanse som mål tyder på at likestilling er normalisert. Uansett kan ikke vedtaket av styrereformen forklares som en ren effekt av statsfeminismen, rett og slett fordi det statsfeministiske «trykket» ikke var sterkt nok til å få reformen vedtatt.

rerende elementer som styringsmentalitet og vilkårlige, uforutsigbare handlingselementer. Dette illustrerer viktigheten av å studere politikkutvikling i detalj; som en prosess der formateringer realiseres, omdannes eller avvises, der handlinger skaper nye handlinger på overraskende måter (Latour 2007). Kanskje er det også på tide å revidere forståelsen og anvendelsen av konseptet statsfeminisme? ★

Noter

- 1 Mange har bidratt med konstruktive innspill underveis i skriveprosessen. Tidsskriftets redaktører, de to anonyme konsulentene samt prosjektgruppa «Power and Privilege, Meaning and Management – Gender in the Board Room» fortjener, i tillegg til Guro Korsnes Kristensen og Knut Holtan Sørensen, en særskilt takk.
- 2 Implementert fra januar 2011, med gradvis opptrapping i kvotestørrelsen. Innen 2015 er målet at 50 prosent av styremedlemmene skal være kvinner.

- 3 Begrepet fylles med innhold gjennom de empiriske analysene, og er ment som en poengtering av at det var flere prosesser i virksomhet bak reformen. Ambisjonen er ikke å definere et konsept parallelt med statsfeminismen.
- 4 Dette er avklart med personene det gjelder. Anonymisering ville vært praktisk umulig. I tillegg utgjør en topp-politikers navn, partitilknytning og posisjon et meningsbærende element i seg selv. Dette gjelder imidlertid ikke for de offentlige saksbehandlerne og personene med bakgrunn fra næringslivet. Disse er følgelig anonymisert ut fra alminnelige forskningsetiske hensyn.
- 5 Kodingen var basert på Grounded Theory (se f.eks. Charmaz 2006, Corbin og Strauss 2008).
- 6 NHO hadde i 1995 startet opp prosjektet «Kvinner i næringslivet».
- 7 Se: http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/aktuelt/taler_artikler/ministeren/taler-og-artikler-av-forsvarsminister-gr/2010/Kvinnekonferanse.html?id=605139 (lastet ned 04.08.2010).
- 8 Se f.eks. «Kvinnene vil inn i styrerommene», *Aftenposten* 26.04.1998, s.39.
- 9 *Aftenposten morgen* 24.07.1998.
- 10 *Aftenposten morgen* 24.07.1998.
- 11 SND var en statlig eid institusjon opprettet for å støtte private bedrifter i Norge i form av finansiering, kompetanse, rådgivning, nettverk og profilering og representerte en kobling mellom staten og næringslivet. SND er nå en del av Innovasjon Norge.
- 12 Dersom 40 prosent kvinneandel ble oppnådd for ASA selskapene innen utgangen av 2005, ville lovendringen ikke tre i kraft.
- 13 Organisasjonssosiolog Anne Grethe Solberg i *Aftenposten* 26.04.1998, s. 39.
- 14 Se f.eks. tidsskriftet *Kjønn i organisasjon og ledelse*, nr 1.1993
- 15 *Verdens Gang* 23.02.2002, s. 16.
- 16 *Verdens Gang* 22.02.2002, s. 4.

Litteratur

- Bacchi, Carol Lee 1996. *The politics of affirmative action: «women», equality and category politics*. London: Sage.
- Bacchi, Carol Lee 1999. *Women, policy and politics: the construction of policy problems*. London: Sage.
- Bacchi, Carol og Joan Eveline 2009. «Gender Mainstreaming or Diversity Mainstreaming? The Politics of 'Doing'». *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 17 (1):2–17.
- Berghe, Lutgart van den og Liesbeth de Ridder 1999. *International standardisation of good corporate governance: best practices for the board of directors*. Boston: Kluwer Academic.
- Burchell, Graham, Colin Gordon og Peter Miller (red.) 1991. *The Foucault effect: Studies in governmentality*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bjørkhaug, Hilde og Siri Øyslebø Sørensen 2011. «Gender quotas in boards – for what reason? A comparison of the case of Norwegian Public Limited companies and agricultural cooperative organisations». Artikkel under vurdering.
- Charmaz, Kathy 2006. *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis*. London: Sage.
- Corbin, Juliet M. og Anselm L. Strauss 2008. *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cvijanovic, Anette I. 2009. *Rettferdig og rimelig?: om kjønnskvalitering til styrene i allmennaksjeselskap*. Mastergradsoppgave. Bodø: Høgskolen i Bodø.
- Dahlerup, Drude 2006. *Women, quotas and politics*. London: Routledge.
- Dahlerup, Drude og Lenita Freidenvall 2008. *Kvotering*. Stockholm: SNS Förlag
- Dean, Mitchell 1999. *Governmentality: power and rule in modern society*. London: Sage.
- Drake, Irmelin 2003. *Female Future. Mobilisering av talent*. Publisert som NHO rapport.
- Dysthe, Pernille 2010. «En politisk styrtfødsel». *Magma* 7. Se <http://www.magma.no/?nid=198697> (15.02.2011)
- Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (red.) 2002. *Den Usynlige hånd?: kjønnsrettferdighet og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Engelstad, Fredrik 2011. «Kjønnskvalitering i næringslivet – Kan det forsvares? En normativ analyse.» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:120–140.
- Foucault, Michel 1991. «Questions of Method». I: Colin Gordon, Graham Burchell og Peter Miller (red.): *The Foucault effect: studies in governmentality*. London: Harvester/Wheatsheaf.
- Foucault, Michel 2002. *Forelesninger om regjering og styringskunst*. Oversatt, introdusert og annotert av Iver B. Neumann. Oslo: Cappelen akademisk.
- Foucault, Michel, Michel Senellart, François Ewald og Alessandro Fontana 2009. *Biopolitikkens fødsel: forelesninger på Collège de France 1978–1979*. København: Reitzel.
- Grosser, Kate og Jeremy Moon 2005. «Gender Mainstreaming and Corporate Social Responsibility: Reporting Workplace Issues». *Journal of Business Ethics* 62 (4):327–340.
- Gulbrandsen, Trygve, Fredrik Engelstad, Trond Beldo Klausen, Hege Skjeie, Mari Teigen og Øyvind Østerud 2002. *Norske makteliter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Guldvik, Ingrid 2005. *Takt og utakt, sagt og usagt: kjønnsrettferdighet og kvotering i lokalpolitikken*. Avhandling (dr.polit.). Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Guldvik, Ingrid 2008. «Gender quota discourses in norwegian politics». I: Eva Magnusson Malin Rönnblom og Harriet Silius (red.): *Critical Studies of gender equalities: Nordic dislocations, dilemmas and contradictions*. Göteborg: Makadam.
- Hernes, Helga Maria 1982. *Staten – kvinner ingen adgang?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Hernes, Helga Maria 1987. *Welfare state and woman power: essays in state feminism*. Oslo: Norwegian University Press.
- Hernes, Helga Maria 2004. «Statsfeminisme – et personlig tilbakeblikk». *Nytt Norsk Tidsskrift* 3–4:288–294.
- Huse, Morten 2007a. *Styret: tante, barbar eller klan?* Bergen: Fagbokforlaget.
- Huse, Morten 2007b. *Boards, governance and value creation: the human side of corporate governance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Holst, Cathrine 2002. *Kjønnsrettferdighet: utfordrin-*

- ger for feministisk politikk. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Holst, Cathrine 2007. «Balansefeminismens begrensninger». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:5–20.
- Holst, Cathrine 2009. *Hva er feminisme*. Oslo: Universitetsforlaget
- Inst. O. nr.13 (2003–2004) *Innstilling fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen om lov om endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover (likestilling i styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)*
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann 2009. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kristensen, Guro Korsnes 2010. «Trad eller trendy med tre? Om barnetall, likestilling og «norskhet». I: Anne-Jorunn Berg, Anne Britt Flemmen og Berit Gullikstad (red.): *Likestilte norskheter*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Latour, Bruno 1999. *Pandora's hope*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Latour, Bruno 2005. *Reassembling the social: an introduction to actor-network-theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Latour, Bruno 2007. «Turning Around Politics: A Note on Gerard de Vries' Paper». *Social Studies of Science* 37 (5):811–820.
- Law, John 2004. *After method: mess in social science research*. London: Routledge.
- Lemke, Thomas 2007. «An indigestible meal? Foucault, governmentality and state theory». *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory* (15).
- Lister, Ruth 2009. «A Nordic Nirvana? Gender, Citizenship, and Social Justice in the Nordic Welfare States». *Social Politics* 16 (2): 242–278.
- Lotherington, Ann Therese 1997. *SND og kvinnesatsingen*. NORUT Samfunnsforskning, rapport nr .05/97.
- Lotherington, Ann Therese 2008. «Over grensen. Konstruksjon av likestilling og norskhet i russis-norske familier». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 1:6–20.
- Lotherington, Ann Therese 2010. «LDO er løsningen – hva er problemet? En analyse av opprettelsen av likestillings- og diskrimineringsombudet». I: Anne-Jorunn Berg, Anne Britt Flemmen og Berit Gullikstad (red.): *Likestilte norskheter: om kjønn og etnisitet*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Melby, Kari, Christina Carlsson Wetterberg og Anna-Birte Ravn 2008. *Gender equality and welfare politics in Scandinavia: the limits of political ambition?* Bristol: Policy Press.
- NOU 2003:19. *Makt og demokrati. Sluttrapport fra Makt- og demokratiutredningen*.
- NOU 1995:15. *Et apparat for likestilling. En gjennomgang og vurdering av det sentrale likestillingsapparatet med forslag til omorganisering av Likestillingsrådet*. Ot.prp. nr. 97 (2002–2003). *Om lov om endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover (likestilling i styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)*.
- Phillips, Nelson og Cynthia Hardy 2002. *Discourse analysis: investigating processes of social construction*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rose, Nikolas og Peter Miller 1992. «Political Power beyond the State: Problematics of Government». *The British Journal of Sociology* 43 (2):173–205.
- Rose, Nikolas og Peter Miller 2008. *Governing the present*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Røvik, Kjell Arne 2007. *Trender og translasjoner: ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sabatier, Paul A. (red.) 2007. *Theories of the policy process*. Boulder, Colo.: Westview Press.
- Siim, Birte og Hege Skjeie 2008. «Tracks, intersections and dead ends: Multicultural challenges to state feminism in Denmark and Norway». *Ethnicities* 8 (3):322–344.
- Skjeie, Hege, Beatrice Halsaa og Anja Bredal 2010. «Utvikling av likestillingspolitikk». Artikkel til IMER-programmets avslutningskonferanse 16. september 2010.
- Skjeie, Hege og Mari Teigen 2003. *Menn imellom: mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Solhøy, Stina Hansteen 1999. *Politisk vilje møter institusjonell autonomi: en studie av innføring, praktisering og håndheving av likestillingslovens § 21*. Oslo: Universitetet.
- St. meld. nr. 70, 1991–92. *Likestillingspolitikk for 1990-åra*, Barne- og familiedepartementet.
- Sørhaug, Tian 2004. *Managementaltet og autoritetens forvandling – Ledelse i en kunnskapsøkonomi*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Teigen, Mari 2002. «Kvotering til styreverv – mellom offentlig regulering og privat handlefrihet». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 43 (1):73–104.
- Teigen, Mari. 2003. *Kvotering og kontrovers: om likestilling som politikk*. [Oslo]: ISF.
- Teigen, Mari 2010. «Kjønnskvotering i næringslivets styreverv». I: Kirsti Niskanen og Anita Nyberg (red.): *Kön och makt i Norden. Del II Sammanfattande diskussion och analys*. Nordiska ministerrådet.
- Teigen, Mari 2011. «Kjønnskvotering til næringslivsstyreverv – grenseflater i bevegelse». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:84–101.