

Tjugo procent

En fallstudie om könfördelningen i Malmös kommunala
bolagsstyrelser

Abstract

Bristen på kvinnor i näringslivets bolagsstyrelser har länge varit en omdebatterad fråga, men hur ser det ut när politikerna själva utser styrelserna?

Uppsatsen syftar till att undersöka könsfördelningen i Malmös kommunala bolagsstyrelser, hur könsfördelningen ser ut, hur den kan förklaras genom teori samt genom politikernas egna upplevelser. För att ge svar på frågeställningarna har vi intervjuat representanter från de lokala partierna samt genomfört en enkätundersökning bland politikerna i Malmös kommunfullmäktige. Vi utgår i vår analys från könsmärkt organisationsteori och tar hjälp av teorier om representativitet för att applicera dessa på den politiska arenan. Resultatet visar att enbart tjugo procent av styrelseledamöterna är kvinnor, men att lika många kvinnor som män är intresserade av en styrelsepost. Kvinnors underrepresentation förklaras genom teorier om könsmaktsordning, traditioner och mäns homosocialitet. Här fann vi en betydande skillnad mellan vänster- och högerblocket. Malmös politiker visar trots den ojämna könsfördelningen tecken på en feministisk medvetenhet.

Nyckelord: könsmaktsordning, könsstrukturer, feministisk teori, representation, organisationsteori, homosocialitet, kommunala bolagsstyrelser, Malmö.

Antal ord: 8722

Innehållsförteckning

1	Hur idén kom till.....	1
1.1	Syfte och frågeställning.....	1
1.2	Disposition	2
1.3	Avgränsning	2
1.4	Begreppsdefinitioner	2
2	Metod	4
2.1	Undersökningens elva bolag	4
2.2	Material	4
2.2.1	Enkäter	4
2.2.2	Svarsfrekvens och representativa svar	5
2.2.3	Intervjuer	6
2.2.4	Litteratur.....	6
2.3	Validitet och reliabilitet.....	6
3	Könsfördelning i bolagsstyrelserna.....	8
4	Vad finns det för bakomliggande mekanismer till att könsfördelningen ser ut som den gör?	9
4.1	Könsstrukturer.....	9
4.2	Tre dimensioner av segregation	10
4.3	Men familjen då?.....	11
4.4	Den kritiska massan	11
4.5	Har kvinnor gemensamma intressen?	12
4.6	Behövs kvinnor i politiken?	13
4.7	Homosocialitet	14
4.8	Vems är problemet?	15
5	Vilka mekanismer upplever kommunpolitikerna ligga bakom den rådande könsfördelningen?	16
5.1	Resultat och analys.....	16
5.1.1	Enkät svar.....	16

5.1.2	Intervjusvar.....	20
6	Diskussion.....	23
6.1	Avslutande reflektioner.....	24
7	Referenser.....	25
7.1	Primärmaterial.....	25
7.1.1	Intervjuer.....	25
7.2	Sekundärmaterial.....	25
7.2.1	Litteratur.....	25
7.2.2	Offentliga utredningar.....	26
7.2.3	Artiklar.....	26
7.2.4	Internetkällor.....	26
8	Bilagor.....	27
8.1	Enkäten.....	27
8.2	Intervjufrågor.....	31
8.2.1	Intervjufrågor till representanter från valberedningen.....	31
8.2.2	Intervjufrågor till kommunpolitiker.....	31
8.3	Tabeller.....	33

1 Hur idén kom till

Idén till uppsatsen föddes då SVT:s program ”Uppdrag granskning” den 31e mars 2010, uppmärksammade hur ojämn könsfördelningen är i Sveriges kommunala bolagsstyrelser. Sverige som utnämnts till världens mest jämställda land av både Förenta Nationerna och av EU-kommissionen, har en av världens mest jämna könsfördelning i regering, riksdag, landsting- och kommunfullmäktige. Men någonting händer med jämställdheten på väg till de kommunala bolagsstyrelserna.

Kvinnors underrepresentation i börsnoterade bolagsstyrelser har varit en het fråga under 2000-talet, politiker har hotat med lagstiftning om kvotering om inte företagen skärper sig, men hur ser det ut när politikerna själva utser styrelserna? Sveriges riksdags utredningstjänst har visat att den kvinnliga representationen är låg, endast 22 procent av ledamöterna i de undersökta kommunala bolagsstyrelserna är kvinnor och ju högre upp man kommer i hierarkin desto färre kvinnor finner man (RUT, 2008: 2056). Vad beror detta på?

Det finns en tro om att jämställdhet i bolagsstyrelser inte är av så stor vikt och att det inte påverkar det rådande jämställdhetsklimatet. Forskning visar dock att så är inte fallet. En jämn könsfördelning i styrelser leder sakta men säkert till fler kvinnor på ledningsnivå, då en styrelse med jämn könsfördelning rekryterar bredare samt att kvinnorna i styrelserna blir förebilder för kvinnor som kan tänka sig att göra karriär inom näringslivet. (Bolling, Dagens Nyheter, 2010)

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att ta reda på hur könsfördelningen ser ut i Malmös kommunala bolagsstyrelser och varför. Vi ämnar lyfta fram varför kvinnlig representation är viktig och vad det finns för hinder för kvinnor att nå tyngre förtroendeposter. Utifrån detta har vi formulerat vår frågeställning som lyder:

- Hur ser könsfördelningen ut i Malmös kommunala bolagsstyrelser?
- Vad finns det för bakomliggande mekanismer till att könsfördelningen ser ut som den gör?
- Vilka mekanismer upplever kommunpolitikerna i Malmö ligga bakom den rådande könsfördelningen?

1.2 Disposition

Efter att vi nedan redogör för uppsatsens avgränsningar och definierar de viktiga begrepp som kommer att präglade uppsatsen, följer en del där vi beskriver den metod och det material vi använt oss av i vårt arbete. Därefter är uppsatsen uppdelad i tre delar, där varje del består av ett kapitel som återknyter till de frågor som ställs i vår frågeställning. I den första delen kartlägger vi könsfördelningen i Malmös kommunala bolagsstyrelser för att få svar på frågan; *Hur ser könsfördelningen ut i Malmös kommunala bolagsstyrelser?* Därefter följer del två där vi fokuserar på att svara på den andra frågan; *vad finns det för bakomliggande mekanismer till att könsfördelningen ser ut som den gör?* Det gör vi genom att använda oss av tidigare forskning och redan utformade feministiska teorier om könsmaktordning, könsstrukturer i organisationer samt representativitet. Vi motiverar här varför dessa teorier går att applicera på den politiska arenan. Den tredje delen består av en tolkning och ett resonemang utifrån resultatet av vår empiriska undersökning. Här står vår tredje fråga i centrum; *vilka mekanismer upplever kommunpolitikerna i Malmö ligga bakom den rådande könsfördelningen?* För att förstå politikernas svar, tolkar vi dem genom de teorier vi presenterat i del två. Uppsatsen avslutas med en sammanfattande diskussion med reflektioner över arbetet och förslag till kommande forskning.

1.3 Avgränsning

Vår uppsats kommer att fokusera på den numeriska representationen och dess betydelse. På grund av uppsatsens begränsade omfattning ämnar vi alltså inte undersöka den reella kvinnliga representationen i Malmös kommunala bolagsstyrelser. Vi anser att en jämnt fördelad numerisk representation är en förutsättning för en jämställd reell representation i politiken (Wängnerud, 2009 s. 53-54). Vi väljer att avgränsa oss till att resonera kring könsmärkt organisationsteori och vikten av kvinnlig representation. I den kommunala politiska organisationen finns det en mängd olika organ. Förutom kommunala bolagsstyrelser finns det nämnder, stiftelser och kommittéer. Vår uppsats ämnar dock endast att undersöka de kommunala bolagsstyrelserna.

1.4 Begreppsdefinitioner

Eftersom vi har ett socialkonstruktivistiskt vetenskapsperspektiv och menar att det är sociala relationer och språk som skapar vår verklighet, menar vi att kön är en social konstruktion. Därför kommer vi i vår uppsats att använda oss av begreppet kön istället för genus. I vår undersökning är kön väsentligt eftersom vi söker att

finna möjliga mönster, men vi anser att begreppen manligt och kvinnligt skapas i dess sociala kontext och är föränderliga.

Vi kommer att använda begreppet könsmaktordning och där använder vi oss av Wahl m.fl. definition som lyder ” [m]aktrelation mellan könen på en strukturell nivå. I organisationer uttrycks den via könsstruktur och symboler” (Wahl m.fl., 2001 s.38). Könsstruktur innebär fördelningen mellan män och kvinnor i antal, positioner och grad av inflytande i organisationen (Wahl m.fl., 2001 s. 37). I vår uppsats kommer vi inte kunna klargöra för grad av inflytande men menar att vår undersökning ändå kan ge en klar bild av vilken numerisk könsstruktur som råder i de kommunala bolagsstyrelserna. Vi avgränsar därför begreppet till fördelningen mellan män och kvinnor i antal och positioner.

Vi kommer också att använda oss av Jean Lipman-Blumen’s homosociala teori. Hon myntade år 1976 begreppet homosocialitet som innebär att män är överordnade kvinnor och innehar majoriteten av all makt i samhället. Därför identifierar sig och tyr sig män till män. Kvinnor däremot är heterosociala då de som grupp inte har lika mycket makt eller resurser. De tvingas alltså att orientera sig till män där makten finns. (Wahl m.fl. 2001 s.81)

Sedan i slutet av 1800-talet bedrivs delar av kommuners verksamhet i bolagsform. Kommunala bolag lyder under samma regler som privatägda bolag och har krav på att gå med vinst. Bolagens styrelser består till stor del eller enbart av politiker. Styrelsens främsta uppgift är att utveckla och förvalta bolagets verksamhet. (Svenska kommunförbundet, 2001 s.9) Malmö kommun är delägare i ett stort antal bolag, men vi avgränsar oss till att undersöka de bolag där Malmö kommun äger mer än femtio procent. Enligt Svenska kommunförbundet kan bolag där kommunen äger majoriteten av aktierna, eller tillsätter majoriteten av styrelsens ledamöter, jämföras med ett helägt bolag (ibid. s.10).

2 Metod

Vi har valt att göra en fallstudie av Malmö kommun. Malmö som fall är intressant först och främst därför att det är en storstadskommun och därmed har många kommunala bolag, men också på grund av deras långa tradition av vänsterstyre med socialdemokraterna i spetsen. Socialdemokraterna har profilerat sig som ett feministiskt parti och länge hävdade att de ligger i frontlinjen för jämställdhetsdebatten. Därför fann vi det intressant att genomföra vår undersökning just här, i en stad som så länge styrts av en majoritet med en så tydlig jämställdhetsvision.

2.1 Undersökningens elva bolag

Inledningsvis i arbetet gjordes en kartläggning av könsfördelningen av Malmös kommunala bolagsstyrelser. Detta gjordes därför "[a]tt synliggöra huruvida en organisation består av kvinnor, män eller både kvinnor och män i själva beskrivningen av en organisation är en grundförutsättning för att sedan kunna analysera *betydelser* av olika könsfördelningar" (Wahl, 2001 s.37).

Sammanlagt är det 11 bolag som efter vår avgränsning räknas som Malmös kommunala bolag och dessa är; MKB fastighets AB, Malmö kommuns parkering AB, Vagnparken i Skåne AB, Minc i Sverige AB, Malmö Stadsteater AB, Malmö Symfoniorkester AB, VA Syd, Medeon AB, Sysav Utveckling AB, Sysav Biotec AB, samt Räddningstjänsten Syd.

En kartläggning av könsfördelning i de elva kommunala bolagsstyrelserna genomfördes genom att leta information på respektive bolags hemsida alternativt via mailkontakt med kontaktperson på hemsidor där styrelsen inte tydligt framgick.

2.2 Material

2.2.1 Enkäter

Det primärmaterial vi använder oss av i uppsatsen är de resultat som vår empiriska undersökning ger. Det empiriska materialet utgörs av en anonym enkätundersökning och av intervjuer. Enkätundersökningen består av en egen konstruerad enkät. Vi har i utformandet av enkäten inspirerats av Anette

Gustafssons avhandling *Könsmakt och könsbaserade intressen: om könspolitisk representation i svensk kommunal politik* men anpassat frågorna efter vår uppsatsnivå och vårt intresseområde. Vid konstruktionen av enkätfrågorna har vi tagit hjälp av kapitlet om frågeundersökningar ur Esaiassons m.fl. bok *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad* (2007).

Vår enkät består av femton huvudfrågor av olika karaktär, en del är enkla kryssfrågor medan andra har underfrågor, några är öppna för kommentarer och fria reflektioner.¹ Vi har i enkäten undviktt att ställa för många öppna frågor för att svaren ska kunna sammanställas på ett enhetligt sätt.

2.2.2 Svarsfrekvens och representativa svar

Enkäten mailades till 88 politiker, både ersättare och ordinarie ledamöter i kommunfullmäktige i Malmö. En ordinarie ledamot har inga offentliga kontaktuppgifter och sex ersättare i kommunfullmäktige har inte uppgett någon e-postadress, på grund av detta uteslöts dessa sju personer ur enkätundersökningen. Efter ett första utskick skickades två påminnelser med bifogad enkät och vid slutdatum var 44 enkätsvar insamlade, svarsprocenten i undersökningen är därmed 50 procent. Det finns många tänkbara anledningar till varför 50 procent av de tillfrågade inte svarade, däribland tidsbrist och ointresse. Vårt att belysa är att 19 procent av de tillfrågade politikerna är ersättare i kommunfullmäktige. Detta kan innebära att de inte kände sig berörda av enkäten vilket kan vara en orsak till den slutgiltiga svarsprocenten.

Svarsfrekvensen är inte så hög som önskvärt, men utifrån de tre kriterierna ålder, parti och könstillhörighet att döma anses enkätsvaren ändå vara representativa och fullt användbara för vår analys. Av de tillfrågade är 42 procent kvinnor och 58 procent män, av de svarande är 48 procent kvinnor och 52 procent män, vilket visar att det var något fler kvinnor som svarade på enkäten men anses ändå som en avspeglade könsfördelning.²

Representationen av de olika partierna är mycket god, antalet svarande från respektive parti är i hög grad proportionerligt med antalet tillfrågade i varje parti.³ Vi har även en stor spridning på ålder, den äldsta svarande är född 1933 medan den yngsta är född 1986.⁴ Utifrån dessa tre kriterier, kön, partitillhörighet och ålder, anser vi att representationen är god och det insamlade materialet blir en användbar grund till kommande analys.

¹ Se enkäten under bilagor

² Se tabell 1. under bilagor

³ Se tabell 3. under bilagor

⁴ Se tabell 2. under bilagor

2.2.3 Intervjuer

För att komplettera enkäterna och för att få mer inblick i hur styrelseledamöterna tillsätts har vi även genomfört nio respondentintervjuer. Detta görs därför vi är intresserade av intervjupersonernas egna tankar och reflektioner (Esaiasson, 2007 s.258). Vi intervjuade representanter från alla utom ett partiers valberedningar eller gruppledningar.⁵ Då vi skickade ut enkäten efterlyste vi personer som var intresserade av att ställa upp på en personlig intervju. Det var två politiker som ställde upp, Anneli Philipsson som är kommunalråd med ansvar för jämställdhet och demokratifrågor i kommunen och Lilian Ekwall en socialdemokratisk fritidspolitiker.

Intervjuerna är även de inspirerade av Gustafssons avhandling och utgår ifrån enkätfrågorna. Vi har använt oss av två uppsättningar av intervjufrågor för att anpassa oss till de olika kategorierna av intervjupersoner.⁶ Intervjuerna består av ca tjugo frågor och de tog mellan 15 och 30 minuter per intervjuperson.

2.2.4 Litteratur

Vårt sekundärmaterial består av litteratur och tidigare forskning inom könsmärkt organisationsteori. Avhandlingar, artiklar och böcker som behandlar kvinnlig representation och könsmaktsordning.

2.3 Validitet och reliabilitet

En undersöknings validitets styrka eller svaghet bygger på hur väl man lyckats mäta det man säger sig mäta. ”Med hög validitet menas att operationaliseringen verkligen pekar ut det som teorin avser att undersöka” (Lundquist, 1993 s.99). Validiteten i vår uppsats styrks av vi delvis använt oss av tidigare operationaliseringar när vi formulerade våra enkäter. Den stärks även av att vi använt oss av både intervjuer och enkäter för att besvara våra frågeställningar. Till sist så stärks uppsatsens validitet av att vi bygger vår analys på erkänd forskning inom området.

Esaiasson m. fl. menar att en hög reliabilitet är det samma som ”frånvaro av slumpmässiga och systematiska fel” (2007 s.70). Vi anser att reliabiliteten i vår undersökning även den är hög. Av de nio genomförda intervjuerna bandades sju, alla inspelningar var av god kvalitet och risken för missförstånd måste därför

⁵ Partierna som finns representerade i Malmös kommunfullmäktige är; Folkpartiet, Kristdemokraterna, Miljöpartiet, Moderaterna, Sveriges Pensionärs Intresseparti, Socialdemokraterna och Vänsterpartiet. Sverigedemokraterna avböjde dock förfrågan om att ställa upp på en intervju.

⁶ Se intervjufrågorna under bilagor.

anses vara liten. Resterade två intervjuerna kunde endast genomföras på telefon då intervjuobjekten inte hade möjlighet att träffas. Under telefonintervjun antecknades stödord och hela meningar, för att sedan skrivas ner i sin helhet direkt efter samtalet när minnet var färskt.

3 Könsfördelning i bolagsstyrelserna

Som vi nämner i vår avgränsningsdel, har vi till vår undersökning valt att undersöka bolagsstyrelser i de bolag där Malmö kommun äger mer än femtio procent av bolagets aktier. I tabellen nedan har vi avgränsat oss till att använda enbart ordinarie styrelseposter och ordförande, detta på grund av otydligheter kring ersättare/ suppleanter i många av bolagens styrelser. Vi menar inte att ersättarposterna inte har någon betydelse, utan avgränsningen är gjord på grund av ovan nämnda orsaker. Tabellen kan ändå ge oss en tydlig överblick av den faktiska könsfördelningen på de ordinarie posterna. Tabellen nedan visar att majoriteten av styrelseposterna i samtliga kommunala bolag innehåller män.

Bolag ⁷	Män	Kvinnor	Totalt
MKB Fastighets AB	11 (92 %)	1 (8 %)	12
Malmö kommuns parkering AB	4 (80 %)	1 (20 %)	5
Vagnparken i Skåne AB	5 (83 %)	1 (17 %)	6
Minc i Sverige AB	8 (89 %)	1 (11 %)	9
Malmö Stadsteater AB	3 (60 %)	2 (40 %)	5
Malmö Symfoniorkester AB	11 (65 %)	6 (35 %)	17
VA Syd	5 (83 %)	1 (17 %)	6
Medeon AB	6 (75 %)	2 (25 %)	8
Sysav Utveckling AB	4 (80 %)	1 (20 %)	5
Sysav Biotec AB	4 (80 %)	1 (20 %)	5
Räddningstjänsten Syd	9 (90 %)	1 (10 %)	10
Sammanlagt	70 (80 %)	18 (20 %)	88

Som kan avläsas i tabellen innehåller hela 80 procent av styrelseposterna av män. Det man även kan konstatera från tabellen är att den jämnaste könsfördelning är i de bolag som är inriktade på kulturverksamhet det vill säga Malmö Stadsteater AB och Malmö Symfoniorkester AB. I de resterande bolagen består styrelserna enbart av mellan 8 och 25 procent kvinnor. Bland de elva bolagens styrelser besitts endast en av elva ordförandeposter av en kvinna. Hon är ordförande för Malmö kommuns parkering AB.

⁷ Källor tabell: (www.mkbfastighet.se, www.sysav.se, www.parkering.malmo.se, <http://oldmalmo.malmo.se/pls/reg/mandat?lpszDispatcher=1004&lpszDepartment=38>, www.minc.se, www.malmostadsteater.se, www.mso.se, www.vasyd.se, www.medeon.se). Uppgifter om styrelse för Sysav Utveckling AB och Räddningstjänst Syd hittas ej på hemsidorna utan dessa uppgifter har erhållits via mailkontakt med bolaget.

4 Vad finns det för bakomliggande mekanismer till att könsfördelningen ser ut som den gör?

Vi anser att samtliga teorier i följande kapitel går att applicera på den politiska arenan. Vi menar att den politiska organisationen inte står utanför resten av samhället, utan går att jämföra med andra organisationer. Det innebär att könsstrukturer, segregering och homosocialitet återfinns även inom politiken. Karriärvägar inom politiken ser ofta annorlunda ut än inom näringslivet, men det överliggande könsfördelningssystemet begränsas inte av organisationens form eller verksamhet.

4.1 Könsstrukturer

I samhället finns tydliga normer av vad som är manligt och kvinnligt och hur de båda könen egenskaper skiljer sig åt. Enligt normen är social skicklighet, ömhet och fingerfärdighet typiskt kvinnliga egenskaper medan manliga egenskaper präglas av stark fysik, logik och rationalitet. Dessa normer i samhället tar sig i uttryck i politiken genom att kvinnor i större grad intresserar sig för och ansvarar över de mjuka politikområdena som vård, skola, omsorg, medan män i större utsträckning är intresserade av och ansvarar för teknik, ekonomi och skattepolitik. Detta beror på normen om att män anses vara mest lämpliga för en del arbeten och kvinnor mer lämpliga för andra. (Wahl, 2001 s.37-39)

Dessa föreställningar om kön kallas inom forskningen för sociala konstruktioner om manligt och kvinnligt. De ses som naturliga könsskillnader och leder till en naturlig uppdelning av intresse- och yrkesområden mellan könen. Vilket resulterar i en slags uteslutning, där främst kvinnor stängs ute från maskulina sfärer. (ibid.)

Vidare skriver Wahl m.fl. i sin bok *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön* (2001) att genom att uppmärksamma betydelsen av kön i beskrivningar av organisationer och i tolkningar av vad som sker i organisationer och varför, är att betrakta organisationer ur ett könsperspektiv. Det handlar till exempel om att beskriva hur fördelningen mellan män och kvinnor ser ut på olika positioner och nivåer men också om hur begrepp som "kvinnlighet" och "manlighet" skapas reproduceras eller förändras (2001 s.37).

Uppdelningen mellan vad kvinnor och män gör på en arbetsplats, eller som i vårt fall vilket politikområde de ansvarar över och vilken position de har är lätt att

se, men att tolka hur de förklarar uppdelningen är mer komplicerat (Wahl m.fl., 2001 s.38).

Makt är ett begrepp som forskats mycket kring och det finns en rad olika definitioner av makt. Det faktum att det maskulina ofta är norm i många positioner som förknippas med makt, ledarskap, chefsposter och framgång gör att vägen till makt därför blir extra komplicerad för kvinnor. De måste då först träda in i ett forum som avstickare och hävda sig och anpassa sig till den maskulina norm som råder. Bra ledarskap är traditionellt könsmärkt, bra ledaregenskaper är enligt norm traditionella manliga egenskaper. (Wahl m.fl., 2001 s.111-123)

4.2 Tre dimensioner av segregation

I statens offentliga utredning *Den könssegregerade arbetsmarknaden* (SOU:2004:43) talar man om tre olika dimensioner av könssegregering. Horisontell, vertikal och intern. Den horisontella segregeringen anses vara den vanligaste och handlar om att kvinnor och män har olika yrken, arbetsgivare och olika arbetsplatser. Den vertikala dimensionen belyser det som vi är intresserade av i vår undersökning, nämligen att män på ett systematiskt sätt når högre upp på karriärstegen än kvinnor. Kvinnor avancerar inte alls inom yrket på samma sätt som män, ett mönster som i princip är oberoende av yrke eller bransch. Den sista dimensionen, den interna, hör enligt vår mening ihop med den vertikala och går lätt att applicera på vår undersökning på den kommunalpolitiska arenan, eftersom den berör det faktum att kvinnor och män med samma titel och ibland samma arbetsplats tilldelas eller väljer olika arbetsuppgifter och inriktningar i sitt arbete. Detta innebär att en arbetsplats som förefaller könsintegrerad och jämställd i den bemärkelsen att det finns ungefär lika många kvinnor som män, i själva verket är kan vara kraftigt segregerad (SOU: 2004:43 s.41-42). Utredningen visar visserligen på att integrationen av den vertikala dimensionen har ökat något sedan 1990-talet, men att kvinnor fortfarande är underrepresenterade på chefsnivåer både inom det privata och inom det offentliga (ibid. s.53).

Det finns inget enkelt svar på varför det ser ut som det gör. Däremot finns det mycket forskning inom området som har kunnat peka ut att det finns ett glastak som hindrar kvinnor att nå över en viss nivå i karriären. Glastaket existerar både inom den privata och den offentliga sektorn och det handlar om allt från diskriminering av kvinnor, kvinnors ovilja att tacka ja eller att söka chefsposter på grund av dåligt självförtroende till en ”ryggdunksfilosofi” och ”bastukultur” som utestänger kvinnor. Det tillhör inte ovanligheterna att män kommenterar avsaknaden av kvinnliga chefer med meningar som ”Det var så få kvinnor som sökte posten”. Detta beskrivs som ironiskt eftersom de flesta toppchefsposter ansöker man inte till, de erbjuds man. (SOU: 2004:43 s.53-54).

Begreppet glastak beskriver ett strukturellt hinder, ett osynligt tak inom organisationer som hindrar kvinnor att nå höga positioner. (Wahl, 1992 s.57) Detta är ett generellt hinder som inte beror på några individuella faktorer som egenskaper och kompetens utan för alla kvinnor som kategori. Glastaket finns på

olika nivåer och i olika utsträckning i olika organisationer. Förutom taket, vittnar kvinnor som tagit sig igenom glastaket att det även finns väggar. Väggarna hindrar kvinnor från att röra sig horisontellt inom organisationer, stänger ute dem och försvårar för kvinnor att ta sig in i manliga sociala grupper och nätverk. (ibid.57-58)

4.3 Men familjen då?

Det pratas ofta om familjen när kvinnor blir chefer. Nästan aldrig hör man någon prata hur en man ska hinna med sin familj och sina barn när han blir chef. Genom historien har det varit män som gjort karriär och så är det fortfarande i hög grad idag. Kvinnor arbetar visserligen ofta heltid, men inte mer än att det ska behöva gå ut över barnen eller hemmet. (SOU: 2004:43 s.54).

En av de största skillnaderna mellan manliga och kvinnliga toppchefer är just deras familjesituation. Manliga chefer lever oftare i en ”traditionell” familjesituation där kvinnan ansvarar för det mesta av hushållet och barnen, medan kvinnliga chefer i större utsträckning är ensamstående eller lever ihop med en man med liknande position. (ibid.)

4.4 Den kritiska massan

Kanter hävdar att antalet kvinnor i en organisation har stor betydelse för kvinnors situation. Hon menar att en minoritet ofta har det svårt att gå ihop och bilda en stark grupp, att kvinnor i minoritetsgrupper inte ses som individer utan som representanter eller symboler för en kategori. Detta leder till att de blir lätta att stereotypisera. (Kanter, 1993 s.206-212) Forskare har kommit fram till att det finns en kritisk massa, en vändpunkt då kvinnor i en organisation inte längre ses som en minoritet och därmed slipper agera utifrån en minoritetssituation. Denna vändpunkt hävdas vara då kvinnor utgör 30 procent i organisationen. (Wahl, 1992 s.68-69) Teorin om den kritiska massan är mycket omdiskuterad och ifrågasatt av forskare som hävdar att det inte är antalet kvinnor som spelar roll utan den feministiska medvetenheten hos de kvinnor som finns i organisationen. Kvinnor som tar sig in på den politiska arenan bör inte anpassa sig efter den manliga normen utan måste aktivt representera kvinnor för att kvinnors intressen ska kunna bevakas. (Wägnerud, 2009 s.60f., Grey m.fl., 2006)

4.5 Har kvinnor gemensamma intressen?

Gustafsson menar att det svenska samhället, precis som andra samhällen i världen är könsmaktsstrukturerat på så sätt att gruppen kvinnor är underordnade gruppen män. Att kvinnor och män därigenom, utifrån sina positioner i den samhälleliga könsmaktsstrukturen kan tillskrivas skilda politiska intressen. Det är viktigt att poängtera att det finns vissa forskare som menar att själva indelningen av människor i kön riskerar att förstärka könsdikotomin och reproducera skillnader mellan könen (Gustafsson, 2008 s.38-41). Vi anser dock i likhet med Gustafsson och många andra feministiska forskare att det är nödvändigt att synliggöra olika skillnader mellan könen så länge dessa skillnader förstås utifrån den samhälliga könsmaktsordningen.

Kvinnor är inte en minoritetsgrupp som går att jämföra med t.ex. etniska eller religiösa minoritetsgrupper. (Gustafsson, 2008 s.42-43) Kvinnor utgör halva mänskligheten och är därför självklart inte en homogen grupp. Vi tycker därför att det är viktigt att poängtera att könsmakten inte är den enda maktordningen, klass, etnicitet, religiösa och heteronormativa maktstrukturer kan också vara väldigt kraftfulla. För vissa kvinnor är exempelvis klasstillhörighet, etnicitet eller sexualitet den starkaste identifikationskällan. Kritiken mot att se könsmaktsstrukturer som den primära maktstrukturen i samhället har framför allt kommit från homosexuella och afroamerikanska feminister. De menar att teorier om kvinnlig underordning främst är aktuell för vita, heterosexuella kvinnor från medelklassen. Den gäller bara för de kvinnor där etnicitet, sexualitet och klass är ”osynliga” och därmed kan se könskillnaden som den primära. (ibid.)

En del forskare menar därför att det är orealistisk och omotiverat att kvinnor av olika grupper skulle ha gemensamma intressen. En stor del homosexuella kvinnor känner större gemenskap med homosexuella män än mot heterosexuella kvinnor och på samma sätt så kan exempelvis en ensamstående trebarnsmamma som kämpar hårt för att få pengarna att räcka hela månaden, identifiera sig mer med en man i samma livssituation än med en höginkomsttagande kvinna utan barn. (Gustafsson, 2008 s.42-43)

Gustafsson argumenterar för att detta perspektiv inte nödvändigtvis står i opposition mot idén om att kvinnor kan ha gemensamma intressen. (2008, s.44) Att kvinnor inte är eller bör betraktas som en homogen grupp är självklart, men tanken om att kvinnor som grupp har gemensamma intressen förutsätter inte att *alla* intressen är gemensamma. Hon menar att det endast utgår från att det finns *vissa* intressen som är könsbaserade. Gustafsson menar i likhet med andra forskare att det fortfarande finns uppenbara gemensamma nämnare i kvinnors underordning som alla kvinnor oavsett etnicitet, klass, sexualitet eller annan grupptillhörighet har ett gemensamt intresse att avskaffa. Hon poängterar också att det är viktigt att framhålla män som könsgrupp. När man tydligt kan synliggöra mäns politiska intressen av att bevara situationen som den är, kan man också synliggöra den inneboende politiska könskonflikten. Därigenom blir det också tydligt att män och kvinnor har motstridiga könsbaserade intressen som hänger

ihop med att de besitter olika positioner i den samhälleliga könsmaktsstrukturen. (Gustafsson, 2008 s.44)

4.6 Behövs kvinnor i politiken?

Kraven på att kvinnor ska finnas representerade på politiska såväl som på andra maktpositioner grundar sig i olika synsätt på politisk representation. Det är också vanligt att man argumenterar utifrån det symbolvärde kvinnliga politiker har för kvinnliga medborgares politiska engagemang och att kvinnor behövs på dessa positioner för att ge ökad legitimitet och trovärdighet åt det politiska demokratiska systemet. (Gustafsson, 2008 s.44)

Statsvetaren Helga Hernes har formulerat tre argument för kvinnors politiska representation. (Gustafsson 2008 s.45) Det första kallar hon för rättviseargumentet, de andra två har hon valt att benämna som resursargumentet och intresseargumentet. Vad som menas med rättviseargumentet är ganska självklart och allmänt accepterat, för rättvisans skull så bör hälften av befolkningen finnas representerade. Resursargumentet syftar till att kvinnor, i egenskap av sitt kön har andra erfarenheter än män som de kan tillföra och berika politiken med. Kvinnor och män har könsspecifika livserfarenheter vilket ger de könsspecifika kunskaper som man kan och bör dra nytta av för att kunna fatta ett så bra beslut som möjligt, för så många som möjligt. Det sista argumentet, intresseargumentet, är betydligt mer omstritt och kontroversiellt än de två första. Argumentationen bygger på den feministiska idén om att det finns könsbaserade intressekonflikter i samhället. Man menar att kvinnor behövs i politiken för att skydda sina intressen eftersom de annars kommer att försummas när de krockar med mäns intressen. (ibid.)

En vanlig skiljelinje i representationsforskningen går mellan de som förespråkar åsiktsrepresentation och de som förespråkar social representation. Anne Phillips befinner sig någonstans i gränslandet mellan de båda men poängterar att den sociala representationen är viktig. I sin bok "*Närvarons politik*" (1995) argumenterar hon för att det inte går att skilja på åsikter och de personer som för fram åsikterna. Hon menar att det är lika viktigt för medborgarna *vem* som representerar dem som för *vad* de representerar.

Gustafsson menar att det både är möjligt och eftersträvansvärt att definiera objektiva kvinnointressen utifrån både politikens form och politikens innehåll. Hon anser inte att det finns något syfte med att åskådliggöra specifika sakfrågor som skulle ligga i kvinnors intresse, men att det finns ett objektiva intresse från kvinnors sida att omfördela värden, makt, resurser och ansvar och på så sätt bryta kvinnors underordning. För att förtydliga, menar hon att kvinnors intressen direkt måste kopplas till kvinnors situation som underordnade i samhället. (Gustafsson 2008, s.71-72) Det formmässiga intresset handlar om att kvinnor måste ha möjlighet att genomdriva de substantiella intressena, alltså att kvinnor måste finnas i politiken och på politiska maktpositioner i lika stor utsträckning som män,

de måste ges lika mycket inflytande som män och deras erfarenheter måste lyftas fram och tillmätas relevans. Eftersom det ligger i kvinnors objektiva intresse att omfördela värden och makt kan inte män förväntas driva kvinnors politiska intressen eftersom det direkt skulle strida mot deras intressen att behålla makten och inflytandet och politiken som könlös. Eftersom de är överordnade ligger det i deras intresse att inte koppla kön till politik utan till andra faktorer som klass eller ideologiska uppfattningar. För att göra en kort och tydlig sammanfattning av resonemanget; kvinnors intresse är att politisera könsrelationer och det ligger i mäns intresse att avpolitisera könsrelationer, därför är det motstridiga. (Gustafsson, 2008 s.71-75)

I sin avhandling undersöker Gustafsson ett strategiskt urval av Sveriges kommuner i syfte att ta reda på om politikernas könstillhörighet påverkar politikens innehåll, huruvida könsrelationen är politiserad på den kommunalpolitiska arenan och i vilken utsträckning kvinnors politiska handlingsutrymme begränsas av könsmaktsförhållanden (Gustafsson, 2008 s.20).

Hennes resultat visar att kvinnor och män skiljer sig åt i fråga om såväl politiska värderingar som verklighetsuppfattningar. Men också att jämställdhetsfrågor fått mer uppmärksamhet på den kommunalpolitiska arenan i samband med en ökad kvinnlig närvaro. I jämförelse med män så betraktar kvinnor i en större och bredare utsträckning kön som en politisk dimension vilket enligt Gustafsson understryker vikten av kvinnors politiska närvaro för att politisera könsrelationen. Kvinnor anser också i en större utsträckning än män att de har könsbaserade intressen att bevaka. Det visade sig vara nästan uteslutande kvinnor som definierar sig som företrädande för kvinnor eller kvinnointressen. Sammantaget visar hennes avhandling på att kvinnors politiska närvaro i någon mån och i vissa avseenden, kan antas medföra förändringar av den politiska dagordningen och den politiska praktiken. Dock visar hennes forskning också att partitillhörighet och ideologiska värderingar har en väldigt stor betydelse för hur man ställer sig i specifika sakfrågor. (Gustafsson, 2008 s. 219-248)

4.7 Homosocialitet

Även Wahl beskriver att finns en könssegregering inom organisationer som skillnader i arbetsuppgifter, ansvar och status med mera. Som förklaring på denna könssegregering har det utvecklats en teori om könsmaktsystemet, myntat av Gerd Lindgren (1985). Könsmaktsystemet uppstår då män och kvinnor interagerar på en arbetsplats och konkurrerar om samma jobb. Dessutom måste kvinnor ses som en avvikande grupp, en minoritet i organisationen. (Wahl m.fl., 2001 s.78-80) En indikator på att detta könsmaktsystem förekommer är att kvinnor i minoritet tar till olika strategier för att klara av den mansnorm som råder i organisationen. En vanlig strategi är att försöka framhäva hur lik man är majoriteten. En sådan kallas konformist och hon försöker då distansera sig från andra kvinnor och lyfta fram sig själv som ett undantag. Dessa kvinnor bidrar inte till att normer bryts utan snarare cementeras könsnormen och konformistens existens är ett bevis på att

könsmaktsystemet finns. Detta är vanligt förekommande och är ett tecken på kvinnors heterosocialitet. Alla försöker inte att vara konformister och många misslyckas med att bli accepterade i sina försök, då finns det andra strategier att ta till. Antingen ignorerar man det rådande könssystemet, och som protest gräver ner sig i sitt arbete, eller accepterar man situationen och faller in i den kvinnliga stereotypen, och blir på så sätt bli beskyddad och omhändertagen av den manliga majoriteten. Den tredje och ofta den sista strategin är flykt, kvinnor lämnar då sina arbeten. (Wahl m.fl., 2001 s.78-81)

Heterosocialitet och homosocialitet är begrepp utvecklade av Jean Lipman-Blumen ur teorier om könssegregering i organisationer. (Wahl, 1992 s.70) Enligt denna teori är män homosociala, det är män som har makt, de styr resurser och sociala institutioner i samhället och därmed dras män till andra män. Eftersom män förknippas med dessa egenskaper identifierar sig och orienterar sig män till andra män och bildar sociala nätverk. Eftersom kvinnor som grupp inte innehar någon större utsträckning av makt eller resurser är kvinnors roll i organisationer mer splittrad. Teorin menar att kvinnor är heterosociala, då de på grund av att männens makt och resurser tvingas att orientera sig mot män och ta avstånd från kvinnor för att utgöra ett undantag från den underordnade minoriteten. (Wahl, 1992 s.70)

Det poängteras att det inte ligger i kvinnors naturliga beteende att dras till män och att ta avstånd från andra kvinnor, utan att kvinnors heterosocialitet beror på den rådande maktsituationen. (ibid.)

4.8 Vems är problemet?

Det finns många olika uppfattningar om vems problem en låg kvinnlig representation är. Wahl diskuterar i sin bok *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling* (1992) om att frågan om vilka det är som formulerar, konstruerar och drabbas av problemet har olika svar beroende på vem man frågar. Ofta framställs det som kvinnors problem, att kvinnor inte har samma möjligheter och inte lika mycket makt som män. Men det kan även framställas som ett problem för män, barn, organisationer, samhället, samt för vetenskapen. Mäns problem då de påverkas i arbetslivet så väl som i vardagslivet av den skeva maktstrukturen, som kollega, kamrat, partner och förälder. Barns problem på grund av att föräldrars arbetssituation och resursfördelning påverkar barnen och dess förhållande till föräldrarna. För organisationer handlar det om ett resursproblem, att de går miste om kvinnors kompetens, erfarenheter och egenskaper. Medan det är ett demokratiskt problem i samhället om inte mäns och kvinnors intressen lyfts fram i samma grad. Problemet kan också vara vetenskapligt då kunskap och vetenskap traditionellt formats av män vilket lett till att teorier om makt, ledarskap och arbete framför allt definierats av män, vilka blir normbildande. (Wahl, 1992 s.4-5) Vi vill i vår undersökning se hur kommunalpolitikerna själva betraktar företeelsen och formulerar problemet.

5 Vilka mekanismer upplever kommunpolitikerna ligga bakom den rådande könsfördelningen?

5.1 Resultat och analys

5.1.1 Enkät svar

Resultatet från första delen av vår frågeställning visar tydligt att det finns en klar underrepresentation av kvinnor i Malmös kommunala bolagsstyrelser. Endast 20 procent av de ordinarie ledamöterna i bolagsstyrelserna är kvinnor. Av de elva undersökta bolagsstyrelserna är enbart en av styrelseordförandena kvinna. Mest ojämn könsfördelning är det i styrelsen för MKB Fastighets AB där enbart en av tolv ledamöter är kvinna. Mest jämställd är styrelsen för Malmö Stadsteater där 2 av fem ledamöter är kvinnor. Detta mönster med kvinnlig underrepresentation i kommunala bolagsstyrelser är inte specifikt för Malmö utan går att skönjas över hela Sverige (RUT, 2008:2056).

I Enkäten frågade vi kommunpolitikerna i Malmö om ”vilka mekanismer de tror kan ligga bakom den ojämna könsfördelningen i kommunala bolagsstyrelser?”. I grova drag kan man dela upp svaren i två huvudsakliga resonemang. Dels finns det en grupp svarande som anser att den ojämna könsfördelningen beror på könsmaktordning och strukturer. Medan den andra gruppen tenderar att lägga vikt på verksamheten som bedrivs i bolagsform. De menar att verksamheten är ofta inriktad på mer tekniska politikområden inom vilka kvinnor har ett mindre intresse av att delta.

Den första gruppen visar på en kunskap och medvetenhet om könsmaktstrukturer, mansnormer och ”bastukulturer”. Svaren visar tydligt att Kanters teorier om glastak och väggar och Wahls teorier om könsstrukturer i organisationer inte bara återfinns i näringslivet utan även inom politiken. Vi kan se en tydlig skiljelinje mellan de politiska blocken där politiker från det rödgröna blocket i större utsträckning anger könsmaktordning som en bakomliggande faktor medan politikerna från högerblocket oftare återfinns i den andra gruppen som lyfter fram bolagens verksamhetsinriktning och kvinnors ointresse. Dock verkar inte könet vara en avgörande faktor för vilken grupp man tillhör, det finns ungefär lika många män som kvinnor i respektive grupp. Vi har inte heller funnit några belägg för att ålder eller utbildningsnivå spelar någon roll.

Undersökningen visar tydligt att det finns en stark uppfattning om homosocialitet bland männen. Både män och kvinnor uppger att män känner en

lojalitet till andra män. Man talar om en ”pampkultur” och en manlig lojalitet gentemot andra män och hur detta missgynnar kvinnor på olika sätt. Dels för att kvinnor kan känna sig obekväma i dessa miljöer och dels för att de inte släpps fram. Detta beskrivs tydligt nedan.

Män känner män. Män känner ibland inte så många kvinnor. Män är trygga med män då de kommunicerar på samma sätt och är förutsägbara. Män styr lättare män genom tal och skrift. Män födda ca 1975 och tidigare har ofta gjort lumpen och har en slags gemensam outtalad värdegrund därifrån. De som utser styrelser (KF eller en stämma) kan bestå av genusintresserade dinosaurier. Då speglar styrelsens sammansättning den mentala bilden hos dem.

-Miljöpartiet man 41 år

Män i ledande positioner stöttar varandra. Kvinnor har svårt att ta för sig och många känner sig möjligen obekväma i bolagsvärlden.

-Moderaterna kvinna 62 år

Politikerna uppger att den politiska organisationen i Malmö präglas av en intern könssegregation, där män och kvinnor återfinns i olika områden inom politiken. Man beskriver hårda och mjuka politikområden där kvinnor främst är intresserade av det sistnämnda. Det framhålls att män och kvinnor helt enkelt har olika intressen och uppger det som en anledning till att det finns så få kvinnor i de kommunala bolagsstyrelserna. Citaten nedan belyser segregationen mellan könen.

Det har att göra med politikområdena de här bolagen ansvara för. Det är bolag som har ett starkt samband med tekniska nämnden som t.ex. VA Syd och Parkering AB, det följer den strukturen som finns i de nämnderna. (...) Det finns t.ex. inga bolag på omsorgs eller utbildningssidan.

-Moderaterna man 41 år

Snedfördelningen när det gäller politiska uppdrag, d.v.s. kvinnor har en tendens att välja att engagera sig mer i mjuka frågor som rör vård, skola och omsorg, medan män oftast väljer den tekniska roteln. Där finns också de flesta kommunala bolag.

-Moderaterna kvinna 36 år

Dessa resonemang stämmer dock inte överens med de svar vi fick då vi frågade kommunalpolitikerna om de var intresserade av att sitta i en bolagsstyrelse. Undersökningen visar att lika stor andel kvinnor som män är intresserade av en sådan post.⁸

De resterande, de som inte är intresserade av att sitta i en bolagsstyrelse, uppger en mängd olika anledningar till detta. Allt från brist på intresse, tid och kompetens till att man känner sig för gammal. Till skillnad från den tidigare frågan kan vi här inte se någon skillnad mellan blocken, inte heller ser vi några större könsskillnader. Dock är det värt att poängtera att det är en kvinna som

⁸ Av de tillfrågade som för närvarande inte sitter i någon bolagsstyrelse så uppger 56 % av männen och 56 % av kvinnorna att de är intresserade av att sitta i en kommunal bolagsstyrelse. Se tabell 6. under bilagor.

uppges att hon inte känner sig redo och att hon saknar kompetens för uppdraget, vilket skulle kunna tolkas som brist på självförtroende.

Vi finner i vår undersökning inga belägg för att familjesituationen, i den bemärkelsen av antal barn under 18 år i hushållet, spelar roll för viljan att ta sig an styrelseuppdrag. Intressant med detta resultat är att ingen i vår undersökning har angett att de har fler än ett barn i hushållet under 18 år och hela 64 procent har inget barn under 18 år. Vilket kan tolkas som att det är svårt att kombinera ett liv som småbarnsförälder och fritidspolitiker. Detta nämner även kristdemokraten Yvonne Jönsson som tycker att kommunen bör underlätta för personer att engagera sig i kommunpolitiken oavsett familjesituation (Jönsson, Kristdemokraterna, 2010).

En klar majoritet av de svarande har en universitets-/högskoleutbildning, av dessa är lika många män som kvinnor. Vår undersökning visar att utbildningsnivå inte verkar ha någon betydelse för om man har eller önskar att ha en styrelsepost.

Något som vi fann förvånande i våra resultat var att fler män än kvinnor uppgav att de själva anmält intresse för sin styrelsepost.⁹ De tre kvinnorna i undersökningen som nu har en styrelsepost uppgav att de blivit tillfrågade. Detta utmanar till viss del föreställningen om den s.k. bastukulturen där män får sina poster i bastun eller på golfbanan. Vi hade förväntat oss att det skulle vara tvärt om, att männen tilldelats sina poster via nätverk. Däremot kan resultaten möjligen förklaras på följande sätt; Många partier uppges t.ex. att de aktivt arbetar utifrån en jämställdhetspolicy där styrelseposterna ska fördelas lika mellan män och kvinnor. Kvinnor kan därmed eftersökas just på grund av sitt kön och för att medvetet jämna ut könsfördelningen. Resultatet kan även tänkas förklaras genom kvinnors återhållsamhet från att själva anmäla intresse, antingen på grund av dåligt självförtroende eller av den anledning att de inte tror att de skulle få posten i vilket fall.

Gamla invanda beteenden/mönster som gör (tror jag) att många kvinnor inte riktigt vågar ta steget fullt ut i mansdominerade verksamheter.

- Man Sverigedemokraterna 46 år

I enkäten fanns även en fråga kring representation, frågan lød ”Anser du att du har ett speciellt ansvar att representera kvinnor?” Denna fråga ställdes för att ta reda på hur utbredd den feministiska medvetenheten är bland Malmös kommunpolitiker. Som nämnt ovan beskriver Wängnerud att för att man ska kunna föra en mer kvinnovänlig politik måste man aktivt ta på sig att representera kvinnor och kvinnors intressen. (Wängnerud, 2009 s.65-66)

Resultatet visar att 67 procent av kvinnorna ansåg att de hade ett speciellt ansvar att representera kvinnor medan enbart 22 procent utav männen ansåg att de hade det.¹⁰ Att män inte känner ansvar att representera kvinnor i lika stor utsträckning som kvinnor var ett väntat resultat. Detta överensstämmer med teorin

⁹ Se tabell 5. under bilagor

¹⁰ Se tabell 8. under bilagor

om att det behövs kvinnor för att representera kvinnor, män har inte samma vilja eller möjlighet att göra detta. Vi vill här återknyta till den feministiska tanken om att det finns könsbaserade intressekonflikter i samhället. Kvinnor å ena sidan har ett objektivt intresse att omfördela värden, makt och inflytande, medan det å andra sidan ligger i mäns intresse att behålla makt, inflytande och politiken som könlös. Enligt denna teori kan män alltså inte förväntas driva kvinnors politiska intressen. (Gustafsson, 2008 s.71-75)

Av de kvinnor som sa att de hade ett speciellt ansvar var 64 procent av dem representanter för det rödgröna blocket medan 36 procent representerade högerblocket. Av männen som svarade att de hade ett speciellt ansvar att representera kvinnor återfinns samtliga i det rödgröna blocket. Inte heller i den här frågan verkar ålder ha någon signifikant betydelse.

Det är viktigt att förtroendevalda representerar folket. Kvinnor är underrepresenterade det är viktigt att den förtryckta gruppen får sätta agendan för hur förtrycket ska minska. På så sätt representerar jag kvinnor. Sen finns det ju många andra konfliktlinjer som också är viktiga.

-Kvinna Vänsterpartiet 34 år

Det klarar de av själva.

-Man Moderaterna 67 år

I följande fråga utgår vi återigen från Wängneruds resonemang om feministisk medvetenhet, hon menar att det rådande klimatet inte kan förändras om inte politiker känner ett individuellt ansvar att motarbeta könsskillnader i politiken. Frågan löd ”Anser du att du har ett speciellt ansvar att motarbeta könsskillnader i politiken?”

71 procent av kvinnorna uppger att de känner att de har ett ansvar att motarbeta könsskillnader. Av männen är det knappt 57 procent som anger att de har det ansvaret.¹¹ Även om det finns en tydlig skillnad mellan könen, så måste det ändå ses som positivt att så många visar på en feministisk medvetenhet och en vilja att motarbeta könsskillnader.

Som feminist och s-kvinna (...) känns det naturligt att bevaka könsskillnader och motarbeta dem.

- Kvinna Socialdemokraterna 32 år

Det är ingen av de svarande som påstår att det är något positivt med könsskillnader, dock varierar viljan att aktivt arbeta mot dem. Några menar att det är allas lika ansvar och att de själva inte känner något speciellt ansvar. Medan andra poängterar att kompetens alltid bör gå före kön. En av de svarande hävdar att hon inte har ett speciellt ansvar att motverka könsskillnader, ”om man aktivt

¹¹ Se tabell 7. under bilagor

motarbetar könsskillnader säger man att det finns könsskillnader. Jag motarbetar skillnader mellan individer!” (Kvinna Moderaterna 24 år)

Värt att notera är ändå att 31 procent av politikerna uppger att de inte är deras personliga ansvar att motarbeta könsskillnader i politiken. Av kommentarerna att döma menar de flesta att det är allas och samhällets gemensamma ansvar. Att skjuta över ansvaret på samhället kan dock anses problematiskt, då de är politiker, förtroendevalda att representera samhället. Om politikerna inte känner ett personligt ansvar, varför ska då du, jag eller en chef i näringslivet känna det ansvaret? Denna fråga går hand i hand med Wängneruds resonemang om feministisk medvetenhet, där hon menar att för att förändring ska ske måste politiker aktivt ta på sig ansvaret att motarbeta könsskillnader (Wängnerud, 2009 s.65).

5.1.2 Intervjusvar

I den empiriska delen av vårt arbete har vi även intervjuat representanter från samtliga partier som finns representerade i Malmös kommunfullmäktige.¹² Alla partier beskriver en liknande process där nomineringen av ledamöter till Malmös kommunala bolagsstyrelser sker genom att varje partis valberedning föreslår kandidater till de poster som ska fyllas. Vem det sedan blir som får posten bestäms senare vid ett partimöte av partiets medlemmar, med undantaget från de poster som tillsätts under mandatperiodens gång, vilka tillsätts direkt av valberedningen.

På vilka grunder valberedningen nominerar sina kandidater skiljer sig åt mellan partierna. Alla uppger dock att det är fritt fram för alla partimedlemmar att själva lämna in intresseanmälningar eller att nominera valfri person till olika poster. Förutom intresseanmälningar förekommer det även att valberedningen tillfrågar personer som de tycker skulle passa för uppdraget. Det handlar då först och främst om att man frågar de som redan sitter på posten om de har intresse av att sitta kvar kommande mandatperiod. Graden av detta skiljer sig dock åt mellan partierna. Folkpartiet uttrycker att om man har suttit på en post, trivts med det och skött sitt uppdrag här man givetvis förtur. Medan Vänsterpartiet bestämt menar att ”varje post är obesatt fram tills att val är förättat, det innebär att ingen får behålla sitt uppdrag bara för att de har suttit där tidigare. Ingen abonnerar på ett uppdrag, de tillfrågas inte heller först, det är en demokratisk princip som vi har.” (Patrik Strand, Vänsterpartiet, 2010)

När man samlat in intresseanmälningar och nomineringar, uppger valberedningarna att de vid slutgiltiga nomineringen utgår efter kompetens, intresse, erfarenhet och personkännedom. Flera partier beskriver nätverkets betydelse vid nomineringarna, exempelvis menar Folkpartiets representant att som

¹² Förutom Sverigedemokraterna. Som vi tidigare nämnt valde partiet att inte ställa upp på en intervju. De har dock inte tillräckligt mandat i kf för att få en post i kommunal bolagsstyrelse.

ordförande i valberedningen känner man de flesta aktiva partimedlemmarna och vet därmed vem som skulle passa för vad. Även Socialdemokraterna framhåller fördelen med valberedningens stora nätverk.

Samtliga partier uppger även att de strävar efter en jämn könsfördelning, med varannan man och varannan kvinna. Några av partierna menar dock att det är svårt att genomföra i praktiken. SPI menar t.ex. att de har för få kvinnor att välja mellan och att diskussionen som förs mellan kvinnor och män är lite snedvriden, eftersom man inte tar ställning till att det krävs speciella kunskaper för vissa arbeten. Medan Miljöpartiet beskriver att trots att varannan nominerad är kvinna, kan de inte påverka vilka som slutligen väljs eftersom det bestäms av partiets medlemmar. Socialdemokraterna och Folkpartiet är de enda partierna som har varannan damernas för bolagsstyrelseposter i praktiken, dock har detta inte nått till ordförandeposterna ännu.

Alla partier utom Moderaterna tycker att det är ett problem att det finns så få kvinnor i de kommunala bolagsstyrelserna. Miljöpartiet menar att Malmö styrs på ett väldigt manligt sätt, ”att bara 20 procent är kvinnor kan inte vara en slump. Det är ett problem, inte bara interndemokratiskt utan det påverkar även medborgarna.” (Nils J Karlsson, Miljöpartiet, 2010)

Moderaterna hävdar att man måste se situationen ur ett större perspektiv. De menar att det på det stora hela är viktigt med en jämn könsfördelning men att det på bolagssidan inte spelar så stor roll. ”Jag ser det inte som ett stort problem att det inte finns så många kvinnor i bolagsstyrelserna. Det finns kvinnor på många andra politiska maktpositioner där man har betydlig mer makt och fattar viktigare beslut.” (Stefan Lindhe, Moderaterna, 2010). Liknande resonemang för Vänsterpartiets kommunalråd Anneli Philipsson, som menar att man genom att bara titta på kommunala bolagsstyrelser osynliggör att kvinnor har viktiga positioner inom andra områden i politiken. Hon menar precis som Moderaternas Stefan Lindhe att anledningen till kvinnors underrepresentation snarare beror på typen av verksamhet som bedrivs i bolagen och inte organisationsformen.

Vi frågade även våra intervjupersoner om varför de tror att det generellt sitter så få kvinnor i bolagsstyrelser. De mindre partierna uppgav i princip samma förklaring, de menar att de oftast bara har en eller två poster och att posterna då av slump gått till män.

”Det är väldigt få kvinnor som nominerar sig, vi har frågat oss varför, men inte fått något riktigt svar. Vi brukar alltid få ge oss ut på jakt efter kvinnliga kandidater. Till kommunlistan var det t.ex. ca fem kvinnor och trettio män som nominerade sig.” (Nils J Karlsson, Miljöpartiet, 2010)

Det finns även de som menar att underrepresentationen beror på traditioner och föreställningar, de menar att i bolag sitter män och det har det alltid gjort.

När vi skickade ut enkäterna frågade vi även om intresse för en mer utförlig intervju. Det var endast två som visade intresse, Vänsterpartiets Anneli Philipsson, kommunalråd, och Socialdemokraternas Lilian Ekwall, fritidspolitiker. Vi träffade dem båda senare för ett samtal. Syftet med intervjuerna var att få utförligare svar på enkätfrågorna. Båda två svarar att de har ett speciellt ansvar att representera kvinnor. Philipsson menar att man även kan känna ett speciellt ansvar att representera andra grupper t.ex. gruppen ”fackligt aktiva”. Medan Ekwall

känner att hon har ett speciellt ansvar att vara duktig och att vara en förebild, hon vill visa att kvinnor också kan. Philipsson och Ekwall är eniga om att det är ett problem att det finns så få kvinnor i kommunala bolagsstyrelser. Philipsson argumenterar utifrån ett representationsperspektiv och hävdar att kvinnor och män har olika erfarenheter utifrån sitt kön och att vid sned könsfördelning går man miste om viktiga perspektiv och erfarenheter. På frågan om varför de tror att det generellt sitter så få kvinnor i kommunala bolagsstyrelser svarar Ekwall: ”jag kan tänka mig att det finns kvinnor som är rädda att de inte räcker till, i bolagsstyrelser har det varit en väldigt grabbig miljö och det är lätt att känna sig utanför. Jag tror att de inte har varit så intresserade av att få in kvinnor. Dock så tror jag att detta är på utdöende.” (2010)

6 Diskussion

Resultatet av vår undersökning visar att könsfördelningen i Malmös kommunala bolagsstyrelser är väldigt ojämn. Endast var femte styrelseledamot är en kvinna och av de elva undersökta bolagsstyrelserna återfinns endast en kvinnlig ordförande. Kommunpolitikernas utsagor stärker de teorier om att det finns en stark homosocialitet bland maktens män. Samt att det råder en intern och vertikal könssegregering inom Malmös politiska organisation, de typiskt ”kvinnliga” och ”manliga” intressefördelningarna anges som orsaker till kvinnors och mäns uppdelning mellan mjuka och hårda politikområden. Trots denna föreställning om kvinnors och mäns olika intressen visar vår undersökning att det är precis lika stor andel av kvinnorna som männen som faktiskt är intresserade av att sitta i en bolagsstyrelse. Detta resultat belyser att det inte är kvinnors ointresse som är anledningen till den ojämna könsfördelningen. Resultatet pekar på att det måste vara något annat som styr. Flera politiker redogör för att det är maktstrukturer, traditioner och personliga nätverk som ligger bakom den ojämna könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Detta åskådliggörs då representanter från ett par av valberedningarna menar att de till hög grad nominerar utifrån personkännedom samt att många intervju- och enkätsvar återkommit till det fenomen att män känner män och är lojala mot varandra.

Undersökningen visar att parti- och blocktillhörighet har stor betydelse för hur man har svarat på frågorna och vilka bakomliggande mekanismer man lyfter fram. Dock har vi inte funnit några bevis på att ålder, familjesituation eller utbildningsnivå har någon signifikant betydelse.

Vår undersökning visar även på att det finns en relativt hög grad av feministisk medvetenhet hos Malmös kommunala politiker, 69 procent anser att de har ett speciellt ansvar att motarbeta könsskillnader i politiken. Majoriteten av de resterande 31 procenten förnekar inte att det finns könsskillnader men hävdar att det är allas lika ansvar att motarbeta dessa.

46 procent av politikerna uppger att de har ett speciellt ansvar att representera kvinnor. Det är på den här frågan vi ser störst skillnad mellan könen. Då den absoluta majoriteten av de som uppgett att de har ett speciellt ansvar att representera kvinnor själva är kvinnor. Vilket utifrån teorier om kvinnlig representativitet kan tolkas som positivt, eftersom dessa teorier menar att män inte kan representera kvinnor.

6.1 Avslutande reflektioner

Vi är väl medvetna om att vår undersökning är liten och generaliserbarheten av resultaten är begränsad. Det finns även risk att det är en viss typ av människor som väljer att svara på den här typen av enkäter. Eftersom vi bara har fått svar från hälften av politikerna i kommunfullmäktige så finns det en risk att det är en snedfördelning i resultaten. De som är intresserade av de frågor som ställs, är möjligtvis mer benägna att svara på enkäten än de som inte har det intresset. Dock anser vi, som vi diskuterade i avdelningen om svarsfrekvens, att svarspopulationen är representativ för Malmö kommunfullmäktige.

Eftersom det har visat sig att det är ett rikstäckande mönster att kvinnor är underrepresenterade i kommunala bolagsstyrelser, så är det inte otänkbart att föreställa sig att de funna mekanismerna är specifika just för Malmö, utan att samma mekanismer även går att finna i andra kommuner.

Det hade varit intressant och genomföra en större enkätundersökning med fler, mer djupgående frågor. Samt intervjua de kvinnor som sitter i kommunala bolagsstyrelser för att få deras upplevelser och tankar om hur det fungerar att verka i en mansdominerad miljö. Dock fanns till denna undersökning inte tid till detta.

Vi är medvetna om att de frågor vi ställt har påverkat de svar vi fått. Som man frågar får man svar, men vi anser ändå att våra frågor är väl genomtänkta och operationaliserade, främst därför att vi inspirerats av tidigare ställda frågor inom forskningsområdet.

Vi anser att det är möjligt att dra följande slutsatser av vår undersökning. Inom politiken i Malmö Kommun finns tecken på att kvinnor fortfarande missgynnas i rekrytering av ledamöter till de kommunala bolagsstyrelserna. De är kraftigt underrepresenterade och de upplever framför allt att det är den manliga homosocialiteten som är det främsta hindret.

Det är beklagligt att det finns så få kvinnor i de kommunala bolagsstyrelserna, eftersom det innebär att möjligheterna för att kvinnors intresse får utrymme och genomslag i de beslut som tas är begränsade. Som forskning visat och som vi anser är det viktigt att kvinnors intressen bevakas och att det finns kvinnor på alla politiska nivåer och inom alla politiska områden. Kvinnor och män har könsbaserade erfarenheter, och genom att ta tillvara på dessa erfarenheter så fattas bättre beslut. Malmös population består inte av 20 procent kvinnor utan av ca 50 procent, vilket rimligtvis borde avspeglas i de kommunala bolagsstyrelserna. Först när politikernas bolagsstyrelser är jämställda kan de ställa krav på näringslivet.

7 Referenser

7.1 Primärmaterial

7.1.1 Intervjuer

- Andersson, Rune, Folkpartiet, 2010-05-06.
Axelsson, Christine, Socialdemokraterna, 2010-05-07.
Ekwall, Lilian, Socialdemokraterna, 2010-05-11.
Jönsson, Yvonne, Kristdemokraterna, 2010-05-11.
Karlsson, Nils J., Miljöpartiet, 2010-05-05.
Lindhe, Stefan, Moderaterna, 2010-05-11.
Pauli, Bertil, Svenska Pensionärers Intresseparti, 2010-05-05.
Philipsson, Anneli, Vänsterpartiet, 2010-05-11.
Strand, Patrik, Vänsterpartiet, 2010-05-06.

7.2 Sekundärmaterial

7.2.1 Litteratur

- Esaiasson, Peter- Gilljam, Mikael- Oscarsson, Henrik- Wängnerud, Lena, 2007. *Metodpraktikan: Konten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Gustafsson, Anette, 2008. *Könsmakt och kösbaserade intessen: Om könspolitisk representation i svensk kommunalpolitik*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Kanter, Rosabeth Moss, 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Lundquist, Lennart, 1993. *Det vetenskapliga studiet av politik*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Phillips, Anne, 2000. *Närvarons politik: den politiska representationen av kön, etnicitet och ras*. Lund: Studentlitteratur.

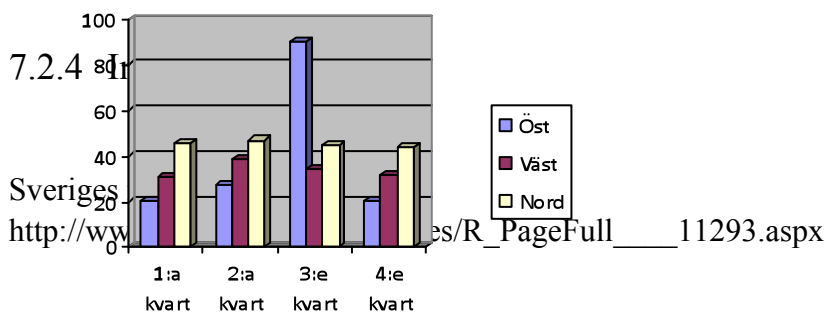
- Svenska kommunförbundet, 2001. *Styrelseboken: En vägledning för ledamöter i kommunala bolagsstyrelser*. Stockholm: Svenska kommunförbundet.
- Wahl, Anna, 1992. *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: Graphic Systems AB.
- Wahl, Anna- Holgersson, Charlotte- Höök, Pia- Linghag, Sophie, 2001. *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur AB.

7.2.2 Offentliga utredningar

- SOU, 2007:108. *Kön, makt och statistik*. Integrations- och jämställdhetsdepartementet. Stockholm: Fritzes Förlag.
- SOU, 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Arbetsmarknadsdepartementet. Stockholm: Fritzes Förlag.
- RUT, 2008:2056. *Könsfördelning i kommunala bolagsstyrelser*. Stockholm: Sveriges Riksdag.

7.2.3 Artiklar

- Grey, Sandra- Tremblay, Manon- Dahlerup, Drude- Childs, Srah- Krook, Mona Lena, 2006. "Do Women Represent Women? Rethinking the 'Critical Mass' Debate." *Politics & Gender* vol.2 s.491-530
- Wängnerud, Lena, 2009. "Women in Parliaments: Descriptive and Sustansive Representation." *The Annual Review of Political Science* vol.12 s.51-69.
- Bolling, Anders, 2010. "Norsk kvotering gav höjd kompetens". *Dagens Nyheter* Publicerat 2010-03-31. <http://www.dn.se/nyheter/valet2010/norsk-kvotering-gav-hojd-kompetens-1.1070592> 20. maj 2010.



8 Bilagor

8.1 Enkäten

En enkät för ledamöter i Malmös kommunfullmäktige

Hej, vi är två studerande vid Statsvetenskapliga institutionen på Lunds Universitet. Vi ber om hjälp till underlag för vår kommande B-uppsats som kommer att behandla rekrytering till kommunala bolagsstyrelser. Vi skulle verkligen uppskatta om ni besvarade frågorna nedan.

Tack på förhand!
/ Ida Axelsson och Charlotta Andersson

1. Kön

- Kvinna
- Man

2. Vilket år är du född?

3. Partitillhörighet

- Vänsterpartiet
- Socialdemokraterna
- Miljöpartiet
- Centerpartiet
- Folkpartiet
- Moderaterna
- Kristdemokraterna
- Sverigedemokraterna
- Svenska Pensionärers Intresseparti

4. Vilket av följande alternativ beskriver bäst din sysselsättningssituation?

- Anställd
- Egen företagare
- Studerande/ värnpliktig
- Hemarbetande
- Pensionär
- Arbetslös/ arbetsmarknadsutbildning/ sjukskriven/ barnledig
- Övrigt:

5. Vilken utbildning har du?

- Obligatorisk skola, folkskola/ grundskola
- Gymnasieskola eller motsvarande
- Universitet/ högskola

6. Antal personer i hushållet

7. Antal barn under 18 år i hushållet

8. Sitter du för närvarande i någon kommunal bolagsstyrelse?

- Ja
- Nej

9. Om ja, vilken post besitter du?

	Ordinarie ledamot	Ersättare	Ordförande/ vice ordförande
Post	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Om ja, hur fick du din post?

- Anmälde intresse
- Blev tillfrågad

Kommentarer eller övrigt:



11. Om du inte sitter i någon kommunal bolagsstyrelse, skulle du vara intresserad av att sitta i en sådan?

- Ja
- Nej

Om ja, har du anmält intresse?

- Ja
- Nej

Om ja, Har du blivit tillfrågad?

- Ja
- Nej

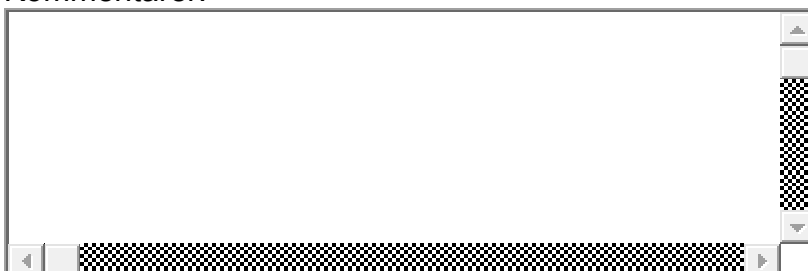
12. Om nej, varför är du inte intresserad av att sitta i en sådan styrelse?



13. Anser du att du har ett speciellt ansvar att representera kvinnor?

- Ja
- Nej

Kommentarer:



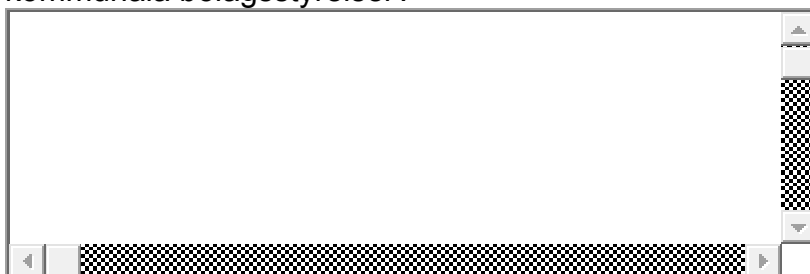
14. Anser du dig ha ett speciellt ansvar att motarbeta könsskillnader i politiken?

- Ja
- Nej

Kommentarer:

A rectangular text input field with a thin border. The field is currently empty. On the right side, there are three small icons: a triangle pointing up, a square, and a triangle pointing down. On the bottom left and right corners, there are small arrows pointing left and right respectively, indicating scrollability.

15. Vilka mekanismer tror du kan ligga bakom den ojämna könsfördelningen i kommunala bolagsstyrelser?

A rectangular text input field with a thin border. The field is currently empty. On the right side, there are three small icons: a triangle pointing up, a square, and a triangle pointing down. On the bottom left and right corners, there are small arrows pointing left and right respectively, indicating scrollability.

Tack din medverkan!

8.2 Intervjufrågor

8.2.1 Intervjufrågor till representanter från valberedningen

1. Parti
2. Kön
3. Ålder
4. Hur många sitter i valberedningen och hur ser könsfördelningen ut?
5. Hur tillsätts valberedningens ledamöter?
6. Vilka uppdrag är det som valberedningen föreslår ledamöter till?
7. Hur länge har du själv suttit i valberedningen?
8. Hur mycket tid lägger ni på ert arbete i valberedningen?
9. Hur går det till när ni nominerar kandidater till Malmös kommunala bolagsstyrelser?
10. På vilka grunder föreslår ni er kandidat till de kommunala bolagsstyrelserna?
11. Arbetar ni efter någon särskild jämställdhetsplan när ni ska tillsätta styrelseposter i Malmös kommunala bolag?
12. Anser du att det är ett problem att bara var fjärde ledamot i Malmös kommunala bolagsstyrelser är en kvinna?
13. Varför tror du att det generellt finns så få kvinnor inom de kommunala bolagens styrelser?
14. Är det något mer du vill tillägga eller berätta om valberedningens arbete?

8.2.2 Intervjufrågor till kommunpolitiker

1. Ålder
2. Kön
3. Partitillhörighet
4. Hur länge har du suttit i kommunfullmäktige?
5. Vilka politiska uppdrag har du för närvarande?
6. Sitter du i någon kommunal bolagsstyrelse?
7. Skulle du vara intresserad av att sitta i en kommunal bolagsstyrelse?
8. Varför/ varför inte?
9. Har du blivit tillfrågad eller anmält intresse på något sätt?
10. Det är ganska vanligt i politiken att kvinnor och män sysslar med olika frågor och är uppdelade på olika politikområden, det finns till exempel ofta fler kvinnor inom de så kallade ”mjuka” politikområdena medan män ofta dominerar tekniskt inriktade politikområden. Varför tror du att det är så?
11. Anser du som kvinna att du har ett speciellt ansvar att representera kvinnor? Varför?

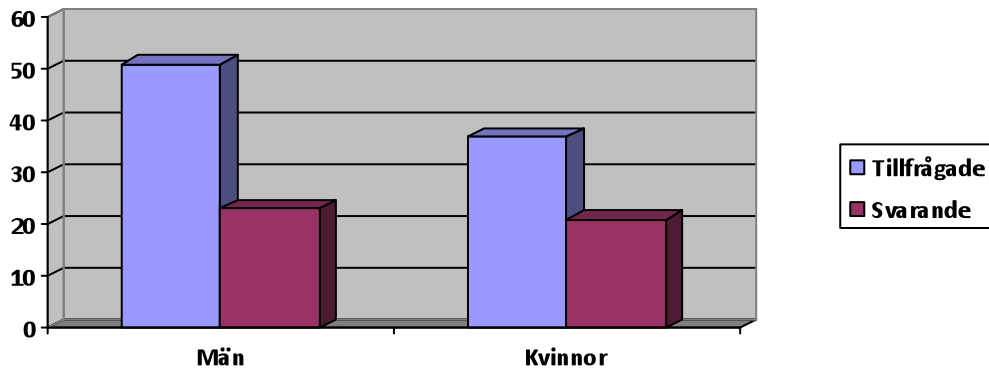
12. I Malmö kommunala bolagsstyrelser är endast var fjärde ledamot en kvinna, har du några kommentarer till det?
Varför tror du att det inte finns fler kvinnor i de kommunala bolagsstyrelserna?

13. Finns det några problem med att kvinnliga representationen är så låg?
Vilka?

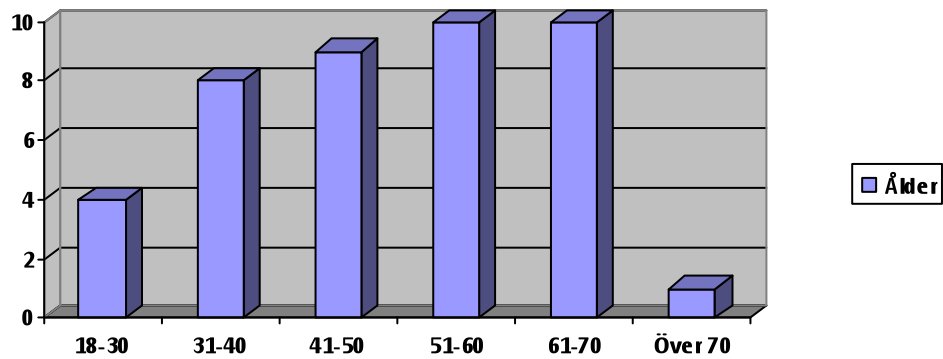
14. Har du någon gång upplevt några hinder för att du är kvinna

8.3 Tabeller

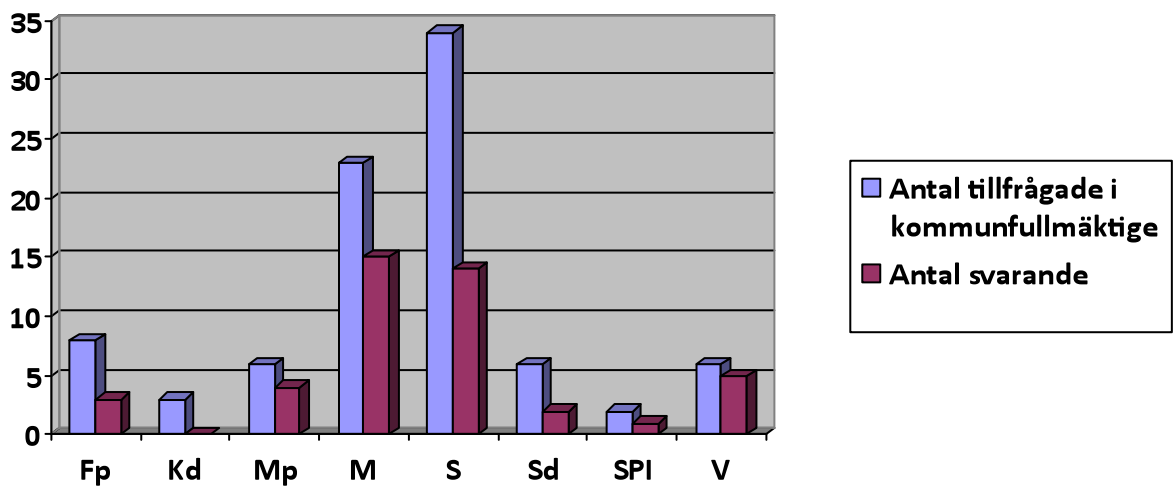
Tabell 1. Könsfördelning



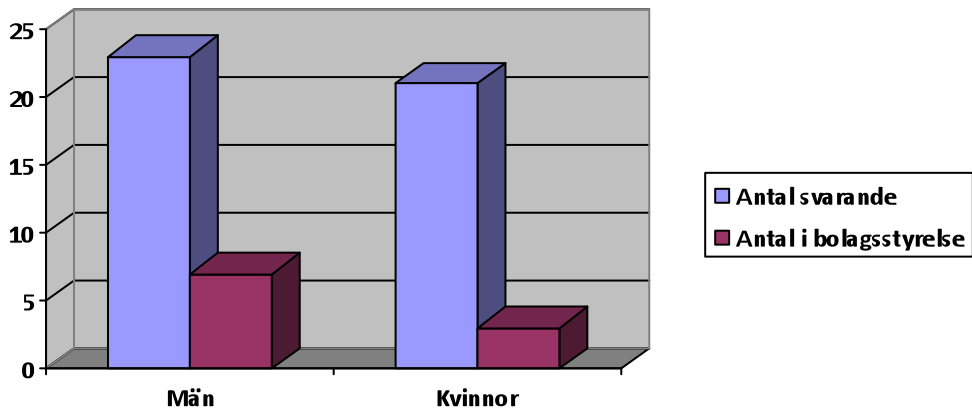
Tabell 2. Ålder på de svarande



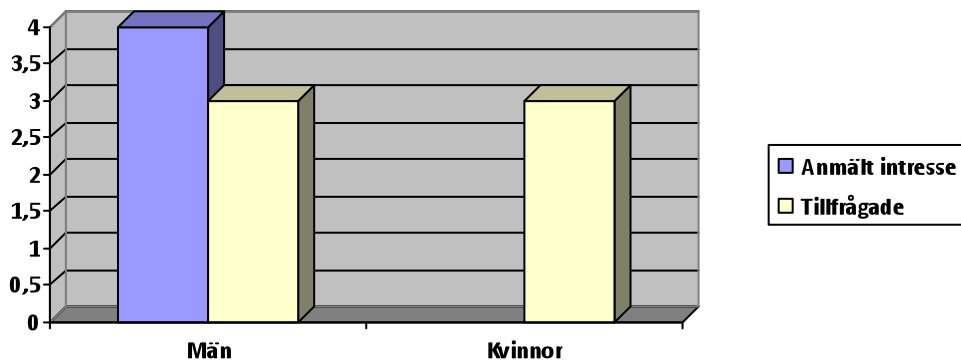
Tabell 3. Svarsfrekvens



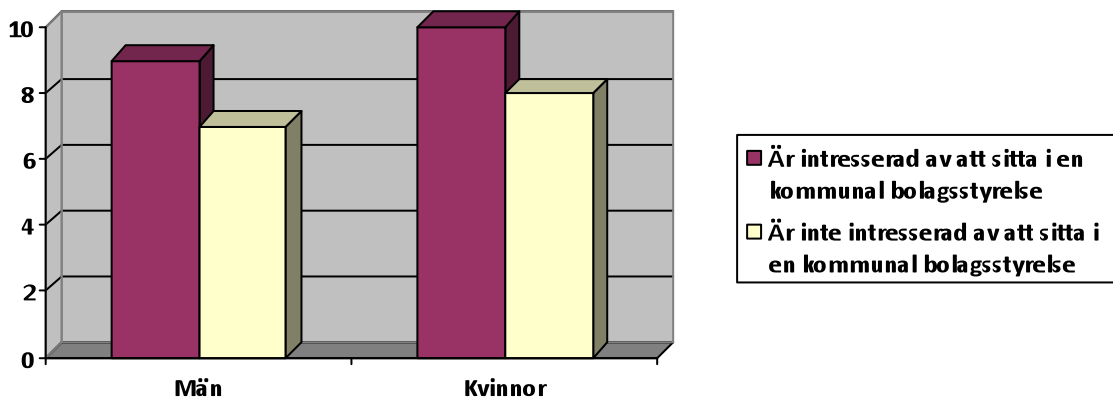
Tabell 4. Hur många som sitter i en kommunal bolagsstyrelse



Tabell 5. Hur styrelseledamöterna fick sin post



Tabell 6. Intresse för ett styrelseuppdrag



Tabell 7. Köns- och blockskillnader: motarbete könsskillnader

	Anser sig ha ett speciellt ansvar att motarbete könsskillnader			Anser sig ej ha ett speciellt ansvar att motarbete könsskillnader		
	Kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Rödgröna	11	9	20	0	3	3
Blå	4	3	7	6	5	11
Övriga	0	1	1	0	2	2

Tabell 8. Köns- och blockskillnader: representation

	Anser sig ha ett speciellt ansvar att representera kvinnor			Anser sig ej ha ett speciellt ansvar att representera kvinnor		
	Kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Rödgröna	9	5	14	2	7	9
Blå	5	0	5	5	7	12
Övriga	0	0	0	0	3	3