



Institutionen för psykologi
Kandidatkurs i psykologi

***Upplever politiker i Skåne hinder i sina politiska
uppdrag baserat på vilket kön de tillhör?***

Clemens Döring & Caroline Wessel

Kandidatuppsats HT 2016

Handledare: Una Tellhed
Examinator: Per Johnsson

Sammanfattning

I Sverige representeras flera av de politiska församlingarna idag av en kvantitativ jämställdhet, som innebär att både män och kvinnor finns jämnt företrädda och ska kunna ges lika möjligheter att påverka och forma villkoren för beslutsfattandet. Denna studie syftade till att undersöka upplevelsen av hinder bland skånska politiker, och genom det ta reda på om förutsättningarna var lika för båda könen i deras politiska uppdrag. Studien gjordes på politiker i fyra skånska fullmäktigeförsamlingar, och bestod av en digital enkät baserad på två befintliga hindersskalor. Skalorna översattes från engelska till svenska och anpassades till en politisk kontext, samt kompletterades med egenkonstruerade frågor kring upplevda fördelar. Testpersonerna kunde besvara enkäten utifrån hur ofta de upplevde könsrelaterade- och icke könsrelaterade hinder och fördelar, och ombads även att svara på vilken könstillhörighet och typ av politiskt förtroendeuppdrag de hade, samt gavs möjlighet att svara på hur de skattade sig ideologiskt från vänster till höger. Resultaten visade att kvinnliga politiker upplevde fler könsrelaterade hinder än sina politiska manliga kollegor, att det inte fanns någon skillnad i upplevelsen av icke-könsrelaterade hinder mellan kvinnor och män, samt att kvinnliga politiker upplevde större fördelar utifrån sin könstillhörighet när de skulle väljas till politiska förtroendeuppdrag. Resultatet kan eventuellt förklaras med att de politiska församlingarna som vi valde att studera hade en kvantitativ jämställdhet, men troligtvis inte en upplevd kvalitativ jämställdhet där båda könen gavs samma möjligheter och rättigheter.

Nyckelord: hinder, kvantitativ jämställdhet, kvalitativ jämställdhet, diskriminering, self-efficacy, coping efficacy, Varannan damernas, kvotering

Abstract

In Sweden several of the political assemblies today are represented by a quantitative equality, indicating that both men and women are represented and to be given the same opportunities to influence and shape the conditions for decision-making. The aim of this study was to investigate the experience of barriers among Scanian politicians, and to find out if the conditions are equal for both genders in their political mission. The study was performed on politicians from four Scanian council assemblies, and consisted of a digital survey based on two existing barrier scales. These scales were translated from English into Swedish, adapted to fit the political context, and supplemented with self-designed questions regarding perceived benefits. The test subjects were able to complete the survey based on how often they experienced gender-related and non-gender-related barriers and benefits, and were also asked to respond to which gender and type of political positions they had. Furthermore they were given the opportunity to place themselves on an ideological scale from left to right. The results showed that female politicians experienced more gender-related barriers than their male counterparts, and there was no difference in the experience of non-gender-related barriers between women and men. Moreover female politicians experienced greater benefits on the basis of their gender when they were to be elected to their political positions. The results could be explained by the fact that there was a quantitative equality in political assemblies that we chose to study, but probably not a perceived qualitative equality where both genders have the same opportunities and rights.

Keywords: barriers, quantitative equality, qualitative equality, discrimination, self-efficacy, coping efficacy, quota

Innehållsförteckning

Introduktion	4
Könsfördelning i svenska politiska församlingar.....	4
Män och kvinnor som politiker.....	6
Diskriminering som leder till hinder.....	7
Syfte.....	10
Hypoteser.....	11
Metod	11
Design.....	11
Deltagare.....	11
Instrument.....	12
Procedur.....	13
Dataanalys.....	13
Etik.....	14
Resultat	14
Könsrelaterade hinder.....	15
Icke-könsrelaterade hinder.....	15
Könsfördelar.....	15
Övriga iakttagelser.....	16
Diskussion	16
Metoddiskussion.....	16
Resultatdiskussion.....	17
Framtida forskning.....	26
Slutsats.....	26
Referenslista	28
Bilagor	

Efter riksdagsvalet 2014 utnämnde sig Sveriges nyttillträdde regering till världens första feministiska regering. Regeringen har därefter framfört att jämställdhet ska vara avgörande i beslut och tilldelning av resurser, och att jämställdhetsperspektivet ska finnas med i politikens utformning på bred front ("Feministisk regering", 2016). Ordet jämställdhet används ofta i Sverige, och syftar till att påvisa förhållandet mellan kvinnor och mäns rätt att forma samhället och sina egna liv genom samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter (Statistiska Centralbyrån, 2016b). Kvinnor och män ska utifrån svensk jämställdhetspolitik inneha samma rätt och möjlighet att forma villkoren för beslutsfattandet, och kunna vara aktiva medborgare genom att exempelvis väljas till politiskt förtroendevalda uppdrag (SCB, 2016b). Sverige har dessutom vid flera tillfällen placerat sig i toppen bland de mest jämställda länderna i världen när World Economic Forum presenterar sin årliga rapport "The global gender gap report". Jämförelsen syftar till att skapa en global medvetenhet i jämställdhetsfrågan, och granskar könsskillnader inom områden såsom ekonomi, utbildning, hälsa och politiskt beslutsfattande, och Sverige placerade sig 2016 likt föregående år på plats fyra på listan. (World Economic Forum, 2016).

Syftet med denna studie är att undersöka hur skånska politiker upplever jämställdheten i sina politiska uppdrag. Vi ämnar undersöka om de har upplevt könsrelaterade hinder, om upplevelsen skiljer sig åt för män respektive kvinnor, samt om de upplever fördelar utifrån sin könstillhörighet.

Könsfördelning i svenska politiska församlingar

För att undersöka hur jämställd en organisation eller en politisk församling är bör man se till både den kvantitativa jämställdheten och den kvalitativa jämställdheten. Begreppet kvantitativ jämställdhet visar på uppnådd jämställdhet utifrån det numerära antalet kvinnor och män i organisationen eller gruppen som undersöks (SCB, 2016b), medan kvalitativ jämställdhet handlar om arbetskulturen, arbetsklimatet och vilka förutsättningar som ges de båda könen i organisationen (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011). För att kvantitativ jämställdhet ska uppnås ska fördelningen mellan könen finnas i spannet 40%-60%. Om det ena könet har mer än 60% representation anses det istället finnas en dominans i gruppen (SCB, 2016b). Den kvalitativa jämställdheten är mer svårbedömd och kan inte endast mätas med numerära tal, utan handlar om huruvida både kvinnors och mäns kunskaper, värderingar och erfarenheter tas tillvara, samt om båda könen ges möjlighet att påverka utvecklingen inom sin organisation, eller i samhället som stort (Wahl et al, 2011).

Om man ser till könsfördelningen bland svenska politiker består exempelvis riksdagen efter de allmänna valen 2014 av 44% kvinnor och 56% män, och det finns idag fyra kvinnliga

och fem manliga partiledare i Sverige. Kommunstyrelserna runt om i landet består av 41% kvinnor och 59% män, och i genomsnitt befinner sig såväl landets kommun- och landstingsfullmäktigeförsamlingar runt om i landet inom ramen för den kvantitativa jämställdheten (SCB, 2016b). Det finns likväl exempel på mindre kvantitativ jämställdhet, såsom könsfördelningen bland kommunstyrelseordföranden i Sverige där 37% är kvinnor och 63% är män, eller i ett genomsnitt av facknämnderna inom teknik, miljö, fastighet och trafik i kommunerna som består av 31% kvinnor, och 69% män (SCB, 2016a). Även i riksdagens utskott för justitie-, konstitutions-, skatte-, finans- och försvarsfrågor finns mindre kvantitativ jämställdhet, då dessa i genomsnitt består av 34% kvinnor och 66% män (SCB, 2016b). Likaså om landets kommunstyrelseordföranden inte uppnår kvantitativ jämställdhet skiljer de sig ändå mot styrelseordföranden i börsföretag, där 95% är män och 5% är kvinnor (SCB, 2016b). I en jämförelse med privat sektor tycks politiken överlag präglas av jämnare kvantitativ jämställdhet, men på högre positioner och i traditionellt mansdominerade kunskapsområden i politiken skiljer det sig inte mycket från chefer inom privat sektor, där 70% är män och 30% är kvinnor (SCB, 2016b).

En av framgångsfaktorerna för att uppnå jämnare könsfördelning och kvantitativ jämställdhet i de politiska församlingarna har bland annat varit ett tydligt jämställdhetsarbete inom partierna. Ett sådant exempel är Socialdemokraternas Varannan damernas, som instiftades inför valet 1994, där varannan person på valsedlarna skulle vara kvinna, och varje politiskt vald grupp skulle bestå av hälften kvinnor och hälften män ("Vår historia", u.å.). Den direkta numerära effekten var att andelen kvinnor ökade från 20% till 45% i de socialdemokratiska partigrupper som befann sig utanför det kvantitativa måttet för jämställdhet, och en ytterligare effekt var att den genomsnittliga politikerns utbildningsnivå i samma grupper höjdes, då kvinnorna som valdes in hade högre utbildningsgrad än de män som blev ersatta på listorna när Varannan damernas trädde ikraft (Rickne & Folke, 2012). Vad som däremot inte uppnåddes var en likvärdig tillgång till det politiska inflytandet i form av att kvinnor valdes till fler maktpositioner, trots att kvinnorna hade en större representation i de politiska församlingarna som nominerade och valde den sortens förtroendeuppdrag (Rickne & Folke, 2012).

Forskning har visat att förtroendevalda som lyfts fram av sina partier idag i allt större utsträckning väljs utifrån sin kompetens, jämfört med tidigare år när det sociala nätverket hade större inverkan (Folke & Rickne, 2016). När ett parti upplever liten konkurrens är det mer troligt att kandidater väljs utifrån ett svagare kompetensfokus och sitt sociala nätverk, jämfört med när ett parti upplever stor konkurrens och emottar större krav från väljarna att

politikerna både ska vara kompetenta nog för sitt uppdrag, och kunna representera väljarnas bakgrund eller grupptillhörighet (Folke & Rickne, 2016). För att sätta det i ett sammanhang är det exempelvis mer troligt att könsstrukturer tillåts råda i politiska församlingar eller partier med liten konkurrens, då personerna som sitter på makten vill försäkra sig om att behålla sina positioner och därför omger sig av politiker med samma könstillhörighet som tillåter maktstrukturen att fortsätta existera. När ett parti däremot upplever större konkurrens gentemot andra partier på grund av exempelvis jämnare valresultat, kan förslag som jämställda listor eller jämnare könsfördelning bland politikerna vara en röstmaximerande strategi (Rickne & Folke, 2012). Situationen ställer då krav på att politiker från båda könen, och med bredare kompetens och bakgrund måste finnas med på valsedlarna, utifrån att partierna blir medvetna om att konkurrensen om väljarna är hård, och därför måste få fler väljare känna att man representerar hela väljarbasen (Rickne & Folke, 2012).

Män och kvinnor som politiker

Hur pass omfattande ett politiskt förtroendeuppdrag är kan variera oberoende av storleken på den politiska församlingen. De olika måtten som finns för att förtydliga detta är fritids-, del- eller heltidspolitiker. Definitionen av att vara fritidspolitiker är att uppdraget inte ger något arvode, eller ett arvode som understiger 40% tjänstgöring, och definitionen av att vara del- eller heltidspolitiker är att uppdraget överstiger 40% tjänstgöring eller utförs på heltid (SCB, 2016a). I kommundemokratikommitténs enkätundersökning från år 2000, som bland annat undersökte viljan att engagera sig politiskt eller åta sig ett politiskt förtroendeuppdrag, framkom det att kvinnors och mäns sammanvägda attityd till att åta sig ett politiskt förtroendeuppdrag var relativt samstämmig (SOU 2001:48). En viss skillnad fanns i vilken sfär det uppdraget i så fall skulle finnas, där män var mer benägna att vilja bli politiskt förtroendevalda i större politiska församlingar, såsom exempelvis kommunfullmäktige, och kvinnor var mer benägna att vilja bli förtroendevalda eller aktiva i mindre politiska församlingar, såsom exempelvis brukarråd (SOU 2001:48). De större skillnaderna mellan könen i att inte vilja åta sig kommunala förtroendeuppdrag fanns inom konkurrensen gentemot ordinarie arbete, självförtroendet samt familjesituationen (SOU 2001:48). Enkätsvaren visade att 19% av männen angav sitt arbete som anledning till att vara negativ eller tveksam till att åta sig ett förtroendeuppdrag med rädsla för att det skulle ta för mycket tid i anspråk, jämfört med 8% av kvinnorna. När frågan handlade om självförtroende inför att åta sig ett politiskt förtroendeuppdrag uppgav 46% av kvinnorna att de inte trodde sig vara tillräckligt kunniga, jämfört med 32% av männen. Det fanns även en skillnad i attityd till att vilja engagera sig politiskt beroende av familjesituation, där kvinnor med barn mellan 0–6 år

hade en mer negativ syn på förtroendeuppdrag under tiden som barnen var små, medan män hade en mer positiv syn under samma familjesituation. När barnen sedan hade uppnått skolålder nådde kvinnors och mäns attityd en jämnare nivå (SOU 2001:48).

De skäl som framförs ovan tycks även vara en del i mediebilderna av hur kvinnor och män porträtteras och intervjuas i medierna. Män framställs ofta som experter eller talespersoner ("Kvinnor och män i medier", 2016), medan kvinnor i större utsträckning får svara för sin personliga erfarenhet, gärna kopplat till familjesituation, ålder eller känslotillstånd (Bromander, 2012). Trots att det finns en relativt jämn könsfördelning på många av de politiska posterna i Sverige, är det 70% män som syns i politiska frågor i media ("Kvinnor och män i medier", 2016). I Sverige har kvinnliga politiker porträtterats och beskrivits utifrån exempelvis sitt val av handväska (Bergström, 2010), sitt namn (Eriksson, 2014), sin frisyr, sitt klädval och sina smycken (Nordberg, 2015; Weigl, 2016), eller ifrågasatts kring hur det ska gå att bli mamma och vara politiker samtidigt (Gustafsson, 2010). Ett ytterligare exempel där nästan samtliga ifrågasättanden är representerade, är Hillary Clinton, som nyligen förlorade kampen om presidentposten i USA (Björling, 2016). Hon fick redan vid 32 års ålder stå till svars för sina familjeangelägenheter, när journalister undrade varför hon trots sitt giftermål med Bill Clinton inte tagit sin mans efternamn (Beckman, 2016). På samma tema har Clinton i media fått beskrivet i detalj hur hon hanterade sin makes otrohet (Macias, 2016), och kunnat följa sin frisyrers olika skepnader i bildspel på nyhetssidor där läsarna uppmuntras kommentera vilken av Clintons frisyrer de bäst föredrar (Strzemien, 2010).

Diskriminering som leder till hinder

De psykologiska konsekvenserna av att utsättas för stereotypa antaganden, fördomar eller diskriminering utifrån ens könstillhörighet är svåra att generalisera, eftersom upplevelsen av diskriminering skiljer sig från person till person och påverkas framförallt av i vilken omfattning man utsätts (Schmitt, Branscome, Kobrynowicz & Owen, 2002). Samtidigt finns det flera studier som påvisar att personer som utsätts för diskriminering utifrån sin könstillhörighet riskerar att få en känsla av hopplöshet, avsaknad av kontroll och drabbas av depression (Schmitt et al, 2002). Även i Sverige visar Diskrimineringsombudsmannens rapport "Delar av mönster" (2014) att individer som upplever att de blivit diskriminerade har sämre självskattad hälsa och självförtroende, samt en lägre tilltro till andra människor.

Diskriminering uppstår ofta enligt en viss systematik, där personer som upplever sig vara utsatta för diskriminering känner att andra tillskriver dem negativa, stereotypa föreställningar, och som en följd av detta blir de också sämre behandlade

(Diskrimineringsombudsmannen, 2014). Det kan ske inom ramen för en viss kultur, en viss norm eller vissa jargonger som existerar där personen ifråga befinner sig, där följden eller hindret exempelvis kan bestå av sämre lön, sämre befordringschanser, att bli förlöjligad, att inte bli lyssnad på, eller att uppleva social uteslutning (DO, 2014).

Som nämndes inledningsvis ämnar denna studie att bland annat undersöka i vilken omfattning politiker i Skåne upplever könsrelaterade hinder i sin politiska karriär. Tidigare studier har undersökt vilken påverkan olika typer av hinder har på karriären, och framförallt hur hinder kan vara en förklaring till att exempelvis kvinnors yrkesmässiga förmåga inte alltid avspeglas i deras framgångar (Lent, Brown & Hackett, 2000), men utifrån vad vi känner till har ingen tidigare undersökt detta i relation till svenska politiker.

En tidigare studie som syftade till att undersöka upplevelsen av hinder utifrån könstillhörighet gjordes på amerikanska studenter, där man bedömde i vilken omfattning studenterna upplevde detta inom olika akademiska fakulteter (Steele, James & Barnett, 2002). En av hypoteserna ämnade att utforska huruvida kvinnliga studenter upplevde fler könsrelaterade hinder i traditionellt sett mansdominerade akademiska områden. Studenterna fick svara på frågor utifrån Stereotype Vulnerability Scale (SVS) som undersökte upplevd diskriminering i dagsläget, ifall det fanns en risk att diskrimineras i sin framtida yrkesroll utifrån vilket huvudämne man valt, i vilken utsträckning man upplevde stereotypa föreställningar, samt hur starkt man identifierade sig med sitt huvudämne eller om man hade en önskan om att byta inriktning på sin högskoleutbildning (Steele et al, 2002). I studien framkom det att kvinnor som ville göra karriär inom traditionellt sett mansdominerade akademiska områden såsom matematik, naturkunskap och ingenjörskonst i större utsträckning upplevde könsrelaterad diskriminering och trakasserier. De kvinnliga studenterna fick inom dessa fakulteter oftare höra att de inte skulle klara av sina åtaganden utifrån att de var kvinnor jämfört med studenter inom vetenskapsgrenar med jämnare könsfördelning, och kunde i större utsträckning tänka sig att byta från sitt huvudämne till ett annat. Studiens resultat visade därmed att kvinnor som befann sig i könsminoritet inom sin fakultet upplevde fler könsrelaterade hinder (Steele et al, 2002).

En teori som möjliggör undersökningar av upplevelsen av icke-könsrelaterade hinder i relation till individers karriärsutveckling är Social Cognitive Career Theory (2006). Parametrarna som undersöks i denna modell är; self efficacy, som handlar om självbilden av att kunna ta sig dit man vill eller kunna nå uppsatta mål, ens egna förväntade karriärsutfall, egna intressen och målsättningar, samt kontextbaserade hinder såsom stöd eller icke-stöd från familjen, bemötande från andra eller ekonomiska förutsättningar (Lent, Brown & Hackett,

2006). De olika parametrarna kan ses som mellanliggande effekter till karriärsutvecklingen, eftersom de i grundläget återspeglar personens bakgrund, tidigare erfarenheter och lärdomar. Social Cognitive Career theory kan därför ses som ett komplement till andra aspekter som påverkar hur karriären utvecklas, exempelvis individens aktiva val och prestationsförmåga (Lent et al, 2006). SCCT möjliggör ett särskiljande mellan hinder som är kontextuella, och det som handlar om personens egna tro på att exempelvis kunna avancera i sin karriär oberoende vad som kan tänkas uppstå längs vägen (Lent, Brown & Hackett, 2000). Hur pass väl en individ kommer att kunna ta förbi ett hinder eller ej påverkas utöver den egna självkänslan av ens erfarenhet att kunna göra just det. Det är sällan personer saknar uppfattning om ett uppkommet hinder, men huruvida det kan tolkas som ett problem eller inte är således beroende av personens egna, eller i ens närhets erfarenheter av just en sådan situation (Lent et al, 2000). Den huvudsakliga hypotesen i SCCT, är att stark self-efficacy i form av den egna tron på förmågan att kunna ta sig dit man vill, kommer att främja prestationen inom det man vill ta sig an, exempelvis en ny tjänst eller ett nytt arbetsområde, så länge som individen samtidigt har de lägsta tillräckliga förkunskaperna som krävs (Lent, Hackett & Brown, 1999). I tidigare studier där modellen använts har det bland annat kunnat påvisas att kvinnor och mäns karriärsutveckling ter sig olika, då kvinnor ofta upplever fler kontextuella hinder än män, det vill säga fler upplevda hinder såsom icke-stöd från familj, ekonomiska förutsättningar eller orättvis behandling utifrån sin könstillhörighet (Lent et al, 2000).

Tidigare forskning har även visat att det inte behöver vara negativt att tillhöra en könsminoritet så som beskrevs i studien om könsrelaterade hinder, eller i forskningen där kvinnor upplevt fler kontextuella hinder. Flera forskare har uppmärksammat mäns karriärvillkor i traditionellt kvinnodominerade yrken och organisationer, där det har visat sig att männens avvikande uppsyn gentemot sina kvinnliga kollegor kunde vara till fördel, vilket även är känt som glashisseeffekter (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011). En kvalitativ studie gjord av Christine L. Williams (1992) påvisade att män som arbetar i könsburna icke-traditionella yrkeskategorier upplevde fördelar utifrån sin könstillhörighet vid exempelvis rekrytering och befordran, de upplevde större acceptans bland kollegor och chefer och hade enklare för att bli en del av arbetsgruppen. Samtliga fördelar skiljde sig från de upplevelser som kvinnor traditionellt sett hade i motsvarande situationer. Männen upplevde dock inte bara fördelar utan även viss diskriminering utifrån sitt yrkesval, där de exempelvis kunde ta emot negativa kommentarer från den utomstående omgivningen om att de var mesiga eller passiva utifrån sitt yrkesval, samt att de inte alltid fick utföra de omhändertagande arbetsuppgifterna i samma utsträckning som kvinnor inom sjukvården eller barnomsorgen, till förmån för att

istället delegeras till administrativa- eller arbetsledande arbetsuppgifter. Detta väjde dock inte över till en sådan nackdel att männen betvivlade sitt yrkesval (Williams, 1992).

Även kvinnor kan uppleva fördelar utifrån sin könstillhörighet när de är i minoritet och arbetar i traditionellt mansdominerade yrken och organisationer, och får ofta när de befinner sig i ledande positioner vara en symbol för att organisationen arbetar med jämställdhet (Wahl et al, 2011). I en studie av kvinnor i mansdominerade branscher framkom det att kvinnorna upplevde positiv särbehandling i arbetet genom att de fick större uppmärksamhet, enklare blev ihågkomna och igenkända, och ofta fick positiva reaktioner när de motbevisade de negativa förväntningar som fanns kring kvinnor i deras roll. Många kvinnor gav även uttryck för att de tilläts vara annorlunda gentemot männen, där de exempelvis gavs friare utrymme att hantera känslor och relationer i sin yrkesroll (Wahl et al, 2011).

I vår studie ska vi undersöka skånska politikernas upplevelse av eventuella könsrelaterade hinder och fördelar under deras politiska karriär. Politiken i Sverige präglas överlag av en kvantitativ jämställdhet, men när vi ser till de högre förtroendeuppdragen, såsom ordförandeskapet i landets kommunstyrelser eller andelen kvinnliga riksdagsledamöter i justitie-, finans- och försvarsutskotten, innehar fortfarande fler män än kvinnor dessa. Det kan tyda på en vertikal könssegregation högre upp i den politiska hierarkin, samt i de traditionellt sett mansdominerade expertisområdena. Denna studie kommer att genomföras på ett kvantitativt jämställt underlag, där de utvalda politiska församlingarna, kommunfullmäktige i Helsingborg, Lund och Malmö, samt regionfullmäktige i Skåne, befinner sig i det inom ramen för detta med 51 % kvinnor och 49% män (Valmyndigheten, 2014).

Syfte

De politiska församlingarna i Sverige representeras överlag av en kvantitativ jämställdhet, vilket torde indikera att även den kvalitativa jämställdheten som ger lika rätt och möjlighet för kvinnor och män att forma villkoren för beslutsfattandet bör vara påtaglig för båda könen. Samtidigt tycks inte kvinnor och män ha samma tillgång till förtroendevalda maktpositioner, och den mediala politiska rapporteringen präglas av stereotypa föreställningar där män och kvinnor bedöms utifrån olika kriterier. Att mötas av stereotypa föreställningar i såväl media som i förtroendeuppdrag riskerar att öka upplevelsen av könsrelaterade hinder i de folkvalda politikernas uppdrag, som i sin tur kan leda till sämre självkänsla eller psykiskt välbefinnande. Vår studie syftar därför till att undersöka om det finns en upplevelse av kvalitativ ojämställdhet i en kvantitativt jämställd grupp. Skånska politiker i fyra

fullmäktigeförsamlingar ges möjlighet att svara på en enkät som tar reda på om det finns en upplevelse av könsrelaterade hinder i de politiska uppdragen, samt om det finns en upplevelse av fördelar utifrån ens könstillhörighet. I frågorna som ställs om upplevda hinder kommer dessa att vara ställda med och utan koppling till personens könstillhörighet.

Hypoteser

H1: Kvinnliga politiker har upplevt fler könsrelaterade hinder än manliga politiker i sina politiska uppdrag.

H2: Könsskillnaden i upplevelse av hinder är mindre när hindren är icke-könsrelaterade i kontrast till könsrelaterade hinder.

H3: Män upplever större könsrelaterade fördelar än kvinnor i sina politiska uppdrag.

H4: "Del- eller heltidspolitiker" upplever större hinder än "fritidspolitiker"

Metod

Design

Studien genomfördes med en enkätundersökning som syftade till att undersöka upplevda hinder och könsfördelar bland utvalda politiker i Skåne. De insamlade svaren kring de upplevda hindren och fördelarna jämfördes utifrån deltagarnas kön och vad för typ av politiskt förtroendeuppdrag deltagarna hade. Vidare gjordes även undersökningar på sambandet mellan de insamlade svaren och var personen skulle placera sig ideologiskt på en skala från vänster till höger.

Deltagare

Enkäten skickades ut till 324 personer som är ledamöter i kommunfullmäktige i Helsingborg, Lund och Malmö, samt ledamöter i regionfullmäktige i Skåne. Kontaktuppgifterna inhämtades från fullmäktiges sekreterare i Malmö och Region Skåne, samt från Helsingborg och Lunds respektive kommuns hemsida. De tre kommunfullmäktigeförsamlingarna valdes utifrån att Malmö, Helsingborg och Lund är kommunerna med flest antal invånare i Skåne. Regionfullmäktige valdes eftersom det är det högst beslutande organet i Skåne som dessutom har valda ledamöter från alla delar av Skåne. De fyra fullmäktigeförsamlingarna ska gemensamt utifrån valresultatet bestå av 51% kvinnor, och 49% män (Valmyndigheten, 2014). Eftersom vi endast hade tillgång till politikernas mailadresser och inte övriga personuppgifter har vi inte kunnat jämföra de valda ledamöterna på valdagen 2014 mot de ledamöter som sitter i respektive församling idag för att se om könsfördelningen är densamma.

Instrument

För att kunna genomföra undersökningen skapades en enkät med 37 frågor om upplevda hinder utifrån "Social Cognitive Career Theory" (Lent & Brown, 2006), och "Stereotype Vulnerability Scale" (Steele, James & Barnett, 2002), samt upplevda fördelar utifrån tre egenkonstruerade frågor som undersökte så kallade glashiss-effekter. En femgradig skala från 1 som motsvarade "nästan aldrig" till 5 som motsvarade "nästan alltid" bildade svarsalternativen som deltagarna hade till frågorna om upplevda hinder och könsrelaterade fördelar. En femgradig skala användes även till frågan om var deltagarna skulle placera sig ideologiskt på en skala från vänster till höger, där 1 var vänster, och 5 var höger. Enkäten finns i sin helhet som appendix till studien.

Könsrelaterade hinder

Som grund till skalan för de könsrelaterade hindren användes SVS-skalan som innehöll åtta items. Skalan översattes från engelska till svenska och adapterades för att passa en politisk kontext. Utöver dessa tillkom fråga nr. 10 och 24 från SCCT-skalan (se appendix), då även dessa berörde könsrelaterade hinder. Hela skalan bestod slutligen av tio items och fick ett värde av 0.933 på Cronbach's alpha, vilket vi tolkade som mycket homogent och därmed reliabelt. Frågor som ingick i denna skala var till exempel: "Om du presterar dåligt i en debatt eller annat politiskt åtagande, kommer andra att förutsätta att det beror på att du är man/kvinna.". Den ursprungliga skalan finns i sin helhet som appendix till studien.

Icke-könsrelaterade hinder

Den icke-könsrelaterade hinderskalan är baserad på SCCT-skalan som från början innehöll 26 frågor om allmänt upplevda hinder, inklusive de två frågor som vi nämnde ovan som lades till i könshindersskalan. Frågorna från SCCT-skalan översattes från engelska till svenska och adapterades för att passa en politisk kontext. Den nya skalan innehöll 24 items och fick ett värde av 0.868 på Cronbach's alpha, vilket vi tolkade som homogent och därmed reliabelt. Frågor som ingick i denna skala var till exempel: "Har du känt att kraven för att kunna göra en politisk karriär kommer att kunna, eller har stått i vägen för dina familjeåtaganden?". Den ursprungliga skalan finns i sin helhet som appendix till studien.

Könsfördelar

Den tredje och sista skalan utgick från våra egenkonstruerade frågeställningar, nr. 31, 34 och 37, där vi bestämde oss för att basera skalan enbart utifrån påstående nr. 31. Detta berodde på att Cronbach's alpha värdet gav för lågt värde för att kunna vara en reliabel skala med samtliga tre spörsmål. Det påstående vi valde att använda oss av var; "Det varit enklare att väljas till politiska uppdrag för att du är man eller kvinna.". Påståendet syftade till att mäta

könsfördelar eller upplevda glashiss-effekter, och behövdes inte prövas för reliabilitet då det bara var en frågeställning som användes.

Demografiska variabler, kön och befattning

Enkäten frågade inledningsvis deltagarna om deras juridiska kön och vilken typ av förtroendeuppdrag personen hade som sitt huvudsakliga politiska uppdrag. För att kunna genomföra dataanalysen var det av vikt att ha två jämnstora grupper i den beroende variabeln "politiskt uppdrag" som kunde jämföras med varandra. För att skapa två grupper delades deltagarna in i två kategorier "fritidspolitiker" där de som svarat att de var "ledamöter i fullmäktigeförsamling" ingick, samt "del- eller heltidspolitiker" där de som svarat att de var "vice ordförande i fullmäktigeförsamling eller nämnd" samt "region- eller kommunalråd, ordförande i fullmäktigeförsamling eller ordförande i nämnd" ingick. På så sätt kunde dataanalysen genomföras utifrån en jämn fördelning.

Ideologisk skattning

I enkäten frågades det även efter deltagarens placering på en ideologisk skala från ett till fem, där 1 representerade längst till vänster och 5 representerade längst till höger.

Procedur

Den digitala enkäten skickades till deltagarna via email tillsammans med information om studiens syfte och hur de etiska aspekterna skulle säkras, samt kontaktinformation till uppsatsförfattarna och handledaren. Enkäten byggdes upp utifrån att testpersonen fick svara på inledande frågor kring kön, politisk befattning och ideologisk härkomst, för att sedan få svara på resterande del av enkäten som innehöll frågor kring upplevelsen av hinder samt fördelar i deras politiska karriär. Frågorna i första delen av enkäten inte var kopplade till könstillhörighet, men i den andra delen fanns det en koppling till könstillhörighet. I slutet av enkäten gavs deltagarna möjlighet till ett fritextsvar.

Dataanalys

Samtliga dataanalyser i denna studie utfördes i statistikprogrammet IBM SPSS.

Multivariat variansanalys MANOVA användes för att undersöka eventuella könsskillnader, samt eventuella skillnader av befattning vid olika upplevda hinder och fördelar. Preliminära undersökningar utifrån normality, linearity, univariate- och multivariate outliers, homogeneity of variance, covariance matrices, samt multicollinearity, gjordes utan att några allvarliga brott noterades.

Då vi valde att analysera tre beroende variabler var det nödvändigt att beakta det typ I fel som kan uppstå vid multipla ANOVA-beräkningar. Vi valde därför att sätta ett lägre alpha-värde, och kunde därmed undvika signifikanta resultat när det egentligen inte finns

något sådant. En Bonferroni-justering utfördes, vilket innebär att den vanliga gränsen för signifikans; $p < 0.05$ divideras med antalet beroende variabler, vilket gav oss det nya gränsvärdet; $p < 0.0166$.

För att undersöka om testdeltagarnas ideologiska uppfattning hade någon inverkan på upplevelsen av hinder och könsfördelar, valdes Pearson product-moment correlation som analysmodell. Efter att ha granskat normaliteten och linjäriteten i korrelationen kunde resultaten fastställas och analyseras.

Etik

Det var av stor vikt att studien genomfördes på ett sätt som kunde garantera deltagarnas integritet, och studien tog därför hänsyn till de etiska riktlinjer som finns uppsatta vid forskning på människor (Datainspektionen, 2013). För att deltagarna skulle uppleva sig informerade om studiens syfte fick de ta del av en kortare text i mailet när länken till studien skickades ut, som i stora drag presenterade vad studien syftade till att undersöka, utan att för den delen avslöja vår hypotes. Vi förklarade i mailet att deltagandet var frivilligt, och att vi tolkade ett inskickat svar som att deltagaren samtyckt till att delta i studien. Vi informerade om att deltagaren kunde avbryta sitt deltagande närsomhelst under studien. Genom att inte ställa frågor som på något sätt kunde kopplas tillbaka till enskilda individer säkerställde vi deltagarnas anonymitet. Vi gav även deltagarna möjlighet att kontakta såväl uppsatsförfattarna som handledaren om några frågor skulle uppstå under eller efter studien. För de deltagare som ville ta del av den färdiga studien bad vi dem svara med ett vändande mail för att meddela oss det.

Resultat

Enkäten besvarades av 85 män, 68 kvinnor samt tre personer som valde att svara ”vill ej uppge” på frågan om juridiskt kön. Detta gav en total svarsfrekvens om 48% bland de utskickade enkäterna, varpå svaren gavs från 56% män och 44% kvinnor. De tre deltagarna som valde att inte uppge sitt juridiska kön plockades bort från analysen, då studiens syfte till stor del handlade om att ta reda på huruvida deltagarna upplever hinder utifrån sin juridiska könstillhörighet eller ej.

På frågan om vad deltagarna hade för politiskt förtroendeuppdrag svarade 81 personer att de var ”ledamot i fullmäktigeförsamling”, 26 personer svarade att de var ”vice ordförande i fullmäktigeförsamling eller nämnd” och 46 personer svarade att de var ”region- eller kommunalråd, ordförande i fullmäktigeförsamling”. Utifrån beteckningarna för fritids-, del-, eller heltidspolitiker i ”Förtroendevalda i kommuner och landsting 2015” (SCB, 2016a) gavs

en fördelning där 53% kunde betecknas som "fritidspolitiker" och 47% kunde betecknas som "del- eller heltidspolitiker".

Könsrelaterade hinder

Könsskillnader

Resultaten gällande den könsrelaterade hinderskalan visade att det fanns en signifikant skillnad med stor effektstorlek i hur män och kvinnor uppfattade könsrelaterade hinder i sina politiska uppdrag, $F(1, 149) = 21.781, p < .001$; partial eta squared = 1.28. Män hade i genomsnitt en lägre skattning på skalan ($M=1.45, SD=0.66$) jämfört med kvinnor ($M=2.03, SD=0.89$).

Befattningsskillnader

Analysen visade även med liten effektstorlek att del- eller heltidspolitiker ($M=1.89, SD=0.85$) upplevde något högre könsrelaterade hinder jämfört med fritidspolitiker ($M=1.54, SD=0.75$); $F(1, 149) = 6.912, p = .009$; partial eta squared = 0.044.

Interaktionseffekter mellan kön och befattning

Det saknades interaktionseffekt mellan kön och politiskt uppdrag, $F(1, 149) = 0.448, p = .504$; partial eta squared = 0.003.

Icke-könsrelaterade hinder

Könsskillnader

Analysen av den icke-könsrelaterade hinderskalan visade ingen signifikant skillnad i hur män och kvinnor uppfattade dessa hinder, $F(1, 149) = 3.489, p = .064$; partial eta squared = 0.023. Män hade i genomsnitt en marginellt högre skattning på skalan ($M=2.55, SD=0.57$) jämfört med kvinnor ($M=2.40, SD=0.53$).

Befattningsskillnader

Analysen visade med liten effektstorlek att del- eller heltidspolitiker ($M=2.62, SD=0.55$) upplevde något högre icke-könsrelaterade hinder jämfört med fritidspolitiker ($M=2.37, SD=0.53$); $F(1, 149) = 8.068, p = .005$; partial eta squared = 0.051

Interaktionseffekter kön och befattning

Det saknades interaktionseffekt mellan kön och politiskt uppdrag på icke könsrelaterade hinder; $F(1, 149) = 0.671, p = .414$; partial eta squared = 0.004.

Könsfördelar

Könsskillnader

I frågan som rörde könsfördelar visade resultaten, med liten effektstorlek, att kvinnorna skattade högre på fördelar av sitt kön i sin karriär ($M=2.41, SD=1.28$) jämfört med männen ($M=1.81, SD=1.03$), $F(1, 149) = 10.04, p = .002$; partial eta squared = 0.063.

Befattningsskillnader

Analysen visade att det ej fanns någon signifikant skillnad mellan upplevda könsrelaterade fördelar hos fritidspolitiker ($M=2.01$, $SD=1.14$) och del-eller heltidspolitiker ($M=2.15$, $SD=1.22$); $F(1, 149) = 0.377$, $p = .504$; partial eta squared = 0.003.

Interaktionseffekter kön och befattning

Det saknades interaktionseffekt mellan kön och befattning på frågan för könsfördelar; $F(1, 149) = 0.104$, $p = .747$; partial eta squared = 0.001.

Övriga iakttagelser

Ideologi och könsfördelar

Med hjälp av Pearson product-moment correlation coefficient kunde vi fastställa att det fanns en viss negativ korrelation mellan frågan om könsfördelar och den ideologiska skattningsskalan, $r = -.183$, $n = 153$, $p = .024$, vilket innebär de som skattade sig ideologiskt mer åt vänster upplevde större könsfördelar jämfört med dem som skattade sig ideologiskt mer åt höger.

Ideologi och hinder

Slutligen korrelerade vi den ideologiska skattningsskalan med samtliga hinderskalor och kunde fastställa att det saknades ett samband mellan skalan för könsrelaterade hinder och den ideologiska skattningsskalan, $r = -.110$, $n = 153$, $p = .177$. Detta innebär att de som skattade sig ideologiskt mer åt vänster inte i större utsträckning upplevde könsrelaterade hinder jämfört med dem som skattade sig ideologiskt mer åt höger.

Pearson visade att det saknades samband mellan skalan för icke-könsrelaterade hinder och den ideologiska skattningsskalan, $r = -.081$, $n = 153$, $p = .321$. Detta innebär att de som skattade sig ideologiskt mer åt vänster inte i större utsträckning upplevde icke-könsrelaterade hinder jämfört med dem som skattade sig ideologiskt mer åt höger.

Diskussion

Metoddiskussion

Valet av metod gjordes utifrån den målgrupp som skulle ges möjlighet att delta i studien. För att kunna nå så många testdeltagare som möjligt, men samtidigt kunna tillse att resultaten enkelt gick att tolka och jämföras i en dataanalys föll valet på en enkätstudie. Enkäten skapades utifrån befintliga instrument som tidigare tagits fram och tillämpats i forskning kring icke-könsrelaterade och könsrelaterade hinder, samt med tillägg av tre egenkonstruerade frågor. En aspekt som är värd att reflektera över utifrån de resultat som

uppkom i denna studie jämfört med tidigare studier är att ”Stereotype Vulnerability Scale” (2002) främst har kunnat påvisa tydliga resultat i studier där testgrupperna varit icke-kvantitativt jämförda, medan ”Social Cognitive Career Theory” (2006) även kunnat påvisa könsdifferentierade skillnader i studier med numerärt jämförda grupper. I framtida forskning vore det därför av intresse att finna huruvida dessa två instrument är de två bäst lämpade för att utröna förekomsten icke-könsrelaterade och könsrelaterade hinder även i numerärt jämförda grupper. Vid konstruktionen av enkäten till denna studie användes samtliga frågor från SVS och merparten av frågorna från SCCT (Steele et al, 2002; Lent et al, 2006). I den sistnämnda skalan exkluderas frågor som syftade till att ta reda på testdeltagarens uppfattning om ekonomiska förutsättningar i karriären, det vill säga kontextuella hinder. Eftersom testdeltagarna i denna studie är förtroendevalda politiker får de ekonomisk kompensation i form av exempelvis mötesarvode, tjänstledighetsersättning, reseersättning, samt möteshandlingar hemskickade eller utsända via iPads som tillhandahållits via den politiska församlingen. Detta styrkte bedömningen att deltagarna i denna studie inte borde uppleva kontextuella hinder utifrån ekonomiska förutsättningar för att kunna fullgöra sina politiska uppdrag, och resulterade i att frågorna kring ekonomiska förutsättningar uteslöts. Detta kan i efterhand ifrågasättas, eftersom exkluderingen gjorde att resultatet för de icke-könsrelaterade hindren kunde ha blivit annorlunda om dessa frågor inkluderats och anpassats till en politisk kontext. De kontextuella hindren kan med stor sannolikhet skilja sig även utanför den politiska karriären, vilket i sin tur kan förändra upplevelsen av hinder i relation till den politiska karriären. För att undersöka huruvida testdeltagarna upplevde könsrelaterade fördelar skapades tre egenkonstruerade frågor. Frågornas tydlighet prövades genom att ställas till utomstående personer, men skapade i studien en viss förvirring hos testdeltagarna kring vad som efterfrågades eller ej. Dessa frågor borde ha omarbetats ytterligare, och bör också så göras vid fortsatta studier. Sammanfattningsvis upplevdes metoden i denna studie som väl anpassad till studiens syfte, men det finns samtidigt förbättringspotential. Vid framtida forskning inom samma område bör det undersökas om det kan göras en bättre instrumentanpassning till målgruppen, samt en språklig förbättring av frågorna, för att säkerställa såväl instrumentens styrka som deltagarnas intresse och engagemang i studien.

Resultatdiskussion

Utgångspunkten i den här studien var att utforska huruvida det förelåg könsskillnader hos skånska politiker vad gällde upplevda hinder, könsrelaterade hinder samt könsfördelar i deras politiska karriär. Frågeställningen var om det fanns en upplevelse av kvalitativ

ojämställdhet, i fråga om män och kvinnor upplevde olika förutsättningar och hinder, i en kvantitativt jämställd grupp.

Resultaten i studien visade att kvinnliga politiker i större utsträckning upplevde könsrelaterade hinder jämfört med manliga politiker. En positiv aspekt var dock att båda gruppernas resultat var relativt lågt. Det kan tolkas som att både manliga och kvinnliga politiker med jämna mellanrum upplever könsrelaterade hinder, där kvinnor upplever det oftare än män, men ingen av grupperna upplever det i en sådan utsträckning att det kan likställas med ”nästan alltid”. Utifrån tidigare forskning var inte resultatet att kvinnliga politiker upplevde fler könsrelaterade hinder än manliga politiker oväntat, men det som skiljer vår studie från exempelvis Steele, James och Barnetts (2002) är att kvinnorna som i deras studie upplevde flest könsrelaterade hinder befann sig i minoritet i traditionellt sett manligt dominerade akademiska fakulteter, medan varken män eller kvinnor numerärt sett i vår studie var i minoritet. Med hänsyn till antalet kvinnor och män i vår försöksgrupp borde det därmed inte ha funnits någon kvalitativ ojämställdhet bland de kvinnliga politikerna, om det vore så att endast en jämn könsfördelning var det som utgjorde förutsättningarna för kvalitativ jämställdhet.

Att kvantitativ jämställdhet inte behöver leda till kvalitativ jämställdhet, det vill säga att en jämnare könsfördelning bland politikerna inte behöver leda till att alla får samma rättigheter, möjligheter och maktinflytande, blev påtagligt när Socialdemokraternas Varannan Damernas verkställdes. De kvinnliga politikerna fick då inte ta del av högre maktpositioner i någon större utsträckning, trots att de efter valet hade närmre femtioprocentig representation i de politiska församlingarna som nominerade och valde just de förtroendeuppdragen (Rickne & Folke, 2012). Resultaten i Rickne & Folkes studie (2012) visade att Varannan damernas inte gav kvinnorna en likställd grad av politiskt inflytande, bland annat utifrån att de var nytillträdde i sina förtroendeuppdrag och därmed ansågs sakna den senioritet som utgjorde grunden för att kunna befordras till högre maktpositioner (Rickne & Folke, 2012). För att kunna dra en parallell mellan de kvinnliga politikernas situation år 1994, jämfört med resultatet i vår studie som genomfördes år 2016, är det värt att ha i åtanke att en stor del av Sveriges politiska partier länge har präglats av en manlig dominans. Det blir särskilt påtagligt om vi ser till könsfördelningen i riksdagen som idag är 44% kvinnor och 56% män, jämfört med 28% kvinnor och 72% år 1985, eller könsfördelningen bland statsråden som idag är 50% kvinnor och 50% män, jämfört med 25% kvinnor och 75% män år 1985 (SCB, 2016b). Utifrån den sortens numerära jämförelser går det att anta att män i större utsträckning har haft större sociala nätverk som gjort att man enklare kunnat väljas utifrån sitt kontaktnät, snarare

än utifrån vem som under alla omständigheter varit bäst lämpad för uppdraget (Rickne & Folke, 2012). Med det sagt vill vi inte förringa de män som valdes till riksdagsledamöter eller statsråd år 1985, men likväl går det att anta att manliga maktstrukturer då tilläts råda i större utsträckning i partierna, där kvinnor troligtvis hade det svårare att kunna bli nominerade till valbara platser på riksdagslistorna eller kunna uppnå andra politiska maktpositioner.

Vilken inverkan maktstrukturer har på individens möjligheter till befordring eller andra karriärmöjligheter i en organisation är sedan tidigare känt inom privat sektor. Företag som inte är utsatta för konkurrens, emottar få krav från kunder eller ägare, eller som har en homogen sammansättning bland medarbetarna kan enklare bibehålla sitt arbetssätt utan att ifrågasättas, och därmed rättfärdiga befintliga nyckelpersoners roll eller befintliga arbetsgruppers struktur (Folke & Rickne, 2016). I en sådan situation befinner sig företaget i ett låst läge, då man ofta låter personer med stora sociala nätverk inom organisationen och med tidigare goda resultat fortsätta sitt befintliga arbete. Det finns därmed mindre utrymme och möjligheter för personer med mindre erfarenhet eller socialt nätverk att kunna befordras (Folke & Rickne, 2016). I ett sådant läge kan även exempelvis mansdominans bland personalen leda till vertikal ojämställdhet, då kvinnor har svårare att ta sig fram genom att de inte erhåller samma möjligheter att få uppvisa sin kompetens eller kunna bli nyckelpersoner i gruppen. Den efterföljande situationen med Varannan damernas kan förklaras med en vertikal ojämlikhet, där de kvinnliga politikerna inte fick samma möjligheter och tillgång till maktpositioner som deras manliga kollegor redan hade, utifrån att kvinnorna ansågs sakna senioritet i en grupp som tidigare varit mer homogen i sin sammansättning (Folke & Rickne, 2016).

Ytterligare forskning inom samma område har visat att chefer under såväl osäkra arbetsförhållanden som vid krav på total hängivelse och lojalitet, gärna tillsatte individer som liknade dem själva eller den befintliga arbetsgruppen, för att försäkra sig om att den nya medarbetaren både skulle vara legitim, såväl som att den skulle göra en tydlig prioritering av arbetet framför annat (Kanter, 1977). Kvinnor fick i en sådan situation svårt att nått och jämt kunna påbörja sin karriär i organisationen, då de redan från början skiljde sig från mängden, och riskerade att snarare ses som en symbol för sitt kön än som en del av arbetsgruppen (Kanter, 1977). I samma studie konstaterades det att kvinnorna oftare sågs som ”hjälpare” snarare än likvärdiga kollegor när de var i minoritet i en organisation, och kom ständigt att behöva mötas av epitet utifrån deras könstillhörighet såsom ”den kvinnliga ingenjören/ekonomen”, vilket i relation till denna studie skulle kunna jämföras med ”den kvinnliga politikern” (Kanter, 1977). Folke och Ricknes (2016) och Kanters (1977) forskning

möjliggör paralleller mellan hur manliga maktstrukturer inom privat sektor också kan återfinnas i politiska församlingar eller partier. Vid rädsla inför förändrade arbetsätt, låga krav från kunder eller ägare, eller homogen grupp sammansättning, främjas befintliga strukturer inom organisationen, där det i mansdominerade företag eller andra organisationer kan leda till att kvinnor inte får samma möjligheter att ta sig fram. En jämförelse kan göras med hur sociala nätverk och maktstrukturer skulle kunna tillåtas inom politiken när de förtroendevalda inte upplever att det finns konkurrens gentemot andra partier, det finns stor könsdominans i partigruppen eller om inte väljare eller medlemmar ställer krav på en jämlikare representation bland sina politiker (Folke & Rickne, 2016).

Ökad konkurrens sinsemellan partierna eller jämna valresultat, kan leda till att partierna i större utsträckning väljer att använda sig av jämställda listor. Detta används då som en röstmaximerande strategi, för att få fler väljare att kunna känna att partiet representerar dem (Folke & Rickne, 2016). Vårt resultat belyser därför huruvida en kvantitativ jämställdhet går att likställa med att både manliga och kvinnliga politiker har samma förutsättningar när de valts in i en numerärt jämställd politisk församling. Det tycks inte vara givet att en jämställd lista, som kan ha till syfte att blidka väljarnas preferenser av politiker (Folke & Rickne, 2016), verkligen leder till samma förutsättningar och villkor för båda könen när väl det politiska uppdraget inleds. Utifrån vårt resultat där kvinnliga politiker upplevde fler könsrelaterade hinder, fortsätter därför frågeställningen om kvinnor och män som återfinns i en församling med kvantitativ jämställdhet, också upplever kvalitativ jämställdhet, där arbetskulturen, arbetsklimatet och förutsättningarna är lika för könen, att vara relevant (Wahl et al, 2011).

Resultaten visade vidare att det inte fanns någon större skillnad mellan manliga och kvinnliga politikernas upplevelse av icke-könsrelaterade hinder. I jämförelse med de könsrelaterade hindren upplevde dock både kvinnor och män i större utsträckning icke-könsrelaterade hinder. Frågorna som ställdes i denna del av enkäten syftade till att ta reda på hur väl deltagarna upplevde sig kunna klara av hinder i sin politiska karriär utifrån sin egen förmåga, samt hur pass väl de trodde sig kunna hantera diverse kontextuella hinder såsom stöd eller icke-stöd från andra, eller ifrågasättanden från sin familj (Lent et al, 2006). Vårt resultat kan eventuellt tolkas som att deltagarna har medelgod self-efficacy, det vill säga medelgod egen tro på förmågan att klara av de hinder som uppstår. Resultatet kan eventuellt också tolkas som att deltagarna i studien inte sedan tidigare har erfarenhet från de situationer som frågorna handlade om, vilket påverkar bedömningen i fråga om hindret kan klaras av eller ej. Om en person tidigare tagit sig förbi ett likartat hinder som det som uppstått, är

nämligen det mer troligt att denne ser på situationen som någonting som går att hantera, snarare än någonting som sätter stopp i exempelvis karriären (Lent et al, 2000). Denna förmåga kallas för coping efficacy, och kan liknas med en separat tro på den egna förmågan utifrån det specifika läget, till skillnad från self efficacy som rör tron på den egna förmågan i det stora hela (Lent et al, 2000). Ens tilltänkta hantering av hindret, eller coping efficacy, kan därför variera beroende på vilka förhållanden eller övriga kontexter som förekommer när hindret uppstår. Ett exempel kan vara en person som tidigare fått stöd från sin familj i sina karriärval, som plötsligt måste hantera när samma familj ställer sig frågande i valet till att engagera sig politiskt, vilket då ställer nya krav på att kunna hantera situationen. Tidigare forskning har påvisat att kvinnor i större utsträckning upplevde kontextuella hinder än män (Lent et al, 2000), men detta kunde inte påvisas i vår studie. Skillnaden i upplevelse av hinder fanns istället som tidigare nämnts i de könsrelaterade hindren.

Vår studie syftade även till att undersöka huruvida skånska politiker upplevde fördelar utifrån sin könstillhörighet. I teorin kallas det för glashisseeffekter, där män eller kvinnor som arbetar i organisationer där deras motsatta kön är numerärt dominant kan emotta fördelar av att tillhöra det avvikande könet (Wahl et al, 2011; Williams, 1992). I vår studie var varken män eller kvinnor numerärt sett dominant, men utifrån den tidigare forskning som framfört exempel på manliga maktstrukturer inom politiken (Rickne & Folke, 2012) ansåg vi det relevant att undersöka om det fanns en upplevelse av fördelar med att tillhöra ett visst kön i de politiska församlingarna som undersöktes. Resultatet visade att kvinnliga politiker upplevde fler fördelar utifrån sin könstillhörighet jämfört med manliga politiker när de skulle väljas till politiska förtroendeuppdrag. En intressant upptäckt i studien var därmed att kvinnor inte bara skattade högst på könsrelaterade hinder, utan även på könsrelaterade fördelar, vilket leder till nya frågor som kan utgöra tänkbar ytterligare forskning. Eftersom vår studie genomfördes på en grupp där könsfördelningen var 51% kvinnor och 49% män borde varken det ena eller det andra könet ha upplevt fördelar utifrån sin könstillhörighet om man ser till de teoretiska definitionerna av glashisseeffekter (Wahl et al, 2011; Williams, 1992).

Vad resultatet eventuellt kan tyda på, är att det finns en vertikal könssegregering bland de politiska förtroendeuppdragen i Skåne, där det trots en kvantitativ jämställdhet i de stora fullmäktigeförsamlingarna, inte behöver finnas en kvalitativ jämställdhet i fråga om likställd tillgång till de högre maktpositionerna. I lägen där kvinnor befinner sig i minoritet i en organisation eller grupp blir intresset kring dessa ofta påtagligt, men det behöver inte vara negativt. Det kan leda till att man enklare får uppmärksamhet, blir ihågkommen och framförs som ett gott exempel i gruppen (Kanter, 1977). De kvinnliga politikerna som befinner sig på

maktpositioner den skånska politiken skulle därmed kunna uppleva att de delvis valts utifrån sin könstillhörighet, eftersom de kan ha känt att de fått fördelar inom politiken jämfört med sina manliga politiska kollegor.

Ytterligare observationer bland upplevda könsfördelar visade även att det fanns ett samband mellan upplevda könsfördelar och hur man skattade sig ideologiskt, där personer som skattade sig mer åt vänster också upplevde större könsfördelar när de skulle väljas till politiska förtroendeuppdrag. Hur en person väljer att skatta sig själv ideologiskt visar hur man förklarar och försöker skapa sammanhang till varför samhället ser ut som det gör, och det ger också en förklaring till hur man skulle vilja att samhället skulle vara strukturerat och se ut i framtiden (Zimmerman & Reyna, 2013). En möjlig tolkning till den ideologiska skillnaden i frågan om könsfördelar skulle kunna vara kopplat till synen på hur en person uppnår framgång, och huruvida det endast är beroende av den egna förmågan, kunskaper och tidigare erfarenheter, även känt som meritokrati (Son Hing et al, 2011). Meritokrati kan på ett sätt anses vara ett idealtillstånd då teorin handlar om att alla människor ska ges samma förutsättningar oavsett bakgrund eller könstillhörighet, där det är ens egna förmåga som avgör framgången. Samtidigt riskerar meritokrati att bibehålla icke-jämlika förhållanden i samhället, eftersom inte alla i alla lägen kan ges samma möjligheter att kunna utveckla sin begåvning. De icke-jämlika förhållandena i samhället kan utifrån en meritokratisk syn därför försvaras med att personer som exempelvis inte når upp till högre positioner i samhället eller näringslivet inte har tillräcklig förmåga eller erfarenhet för att klara av det, vilket gör att de heller aldrig kommer få möjlighet att kunna nå dit (Son Hing et al, 2011).

I fråga om den ideologiska skattningen och kopplingen till meritokrati är högerorienterade partier ofta mer benägna att tro på individens egna förmåga, och att tillräckligt idogt arbete eller utbildning, oavsett bakgrund, är det som krävs för att skapa sig en framgångsrik karriär (Son Hing et al, 2011). Vänsterorienterade partier är ofta mer benägna att tro att individer kan uppleva könsrelaterade hinder i form av exempelvis maktstrukturer när de vill skapa sig en framgångsrik karriär, även när de har rätt typ av utbildning, erfarenhet eller arbetar ihärdigt (Son Hing et al, 2011). De vänsterorienterade partierna kan därför vara mer benägna att tala om strukturell diskriminering än vad de högerorienterade partierna är, vilket också skulle kunna vara anledningen till att fler vänsterorienterade partier är mer välvilliga inställda till att stödja förslag som syftar till att uppnå högre jämställdhet eller jämlikhet för grupper som tidigare varit i minoritet eller upplevt sig diskriminerade. Skillnaden i synen på förmåga kontra förutsättningar kan eventuellt även förklara det omdiskuterade området könskvotering. Personer eller partier som

tror att individens egna förmåga oavsett vad är nyckeln till framgång, generellt sett högerpartier, är mindre benägna att stödja insatser som syftar till att premiera människor utifrån en viss grund, medan vänsterpartier som oftare talar om strukturell diskriminering bland minoritetsgrupper, är mer benägna att stödja förslag som syftar till att uppnå jämställdhet eller jämlikhet utifrån olika gruppstillhörigheter (Son Hing et al, 2011). En ytterligare faktor som påverkar möjligheterna för båda könen att kunna ta sig fram på lika villkor är inställningen till jämställdhet. Organisationer eller grupper som präglas av en könsdominans tenderar ofta att negligera minoritetsgruppens påpekande om att det finns en ojämn maktfördelning, och någon förändring kommer inte att ske innan det uppstår ett offentligt positivt intresse tillsammans med främjande och aktivt arbete från ledningen (Wahl et al, 2011). De organisationer eller grupper som tenderar vara mest effektiva i att skapa jämställda förutsättningar för båda könen har en tydlig bild av var i organisationen det kan finnas skev maktfördelning, och tar även dessa positioner i beaktande när jämställdhetsarbetet genomförs (Wahl et al, 2011).

Vårt resultat skulle utifrån teorin om meritokrati samt inställningen till jämställdhet eventuellt kunna förklara varför Socialdemokraternas Varannan damernas tilläts implementeras i just det partiet, men inte har gjorts i de högerorienterade partierna, trots att förekomsten av icke-jämställda valsedlar är en ständigt pågående diskussion i Sverige (Salö, 2014). En möjlig förklaring till varför fler kvinnor som ideologiskt skattade sig till vänster upplevde starkare fördelar utifrån sin könstillhörighet, skulle kunna vara att de i större utsträckning genom sin ideologi har blivit medvetna om maktstrukturer och hur dessa kan påverka möjligheterna att kunna ta sig fram i samhället. Fler vänsterorienterade partier har dessutom arbetat med könskvotering bland sina politiker, och en större kännedom skulle därmed kunna finnas kring vilka fördelar man kan uppleva som könsminoritet. Om teorin kring meritokrati ska tolkas bokstavligen, skulle kvinnor som skattar sig ideologiskt till höger kunna vara mer präglade av en syn där idogt arbete och rätt kvalifikationer är det som räknas för att lyckas och skapa framgång, och man är mer ovan vid att erhålla fördelar utifrån att tillhöra en könsminoritet i fråga om maktfördelning.

Resultaten visade vidare att del- och heltidspolitiker upplevde fler hinder, både könsrelaterade och icke-könsrelaterade, jämfört med fritidspolitiker. Detta kan eventuellt förklaras med att del- och heltidspolitiker kan tänkas ha varit politiskt aktiva under en längre tid än de som är fritidspolitiker, och därmed haft tillfälle att uppleva fler hinder än deras fritidspolitiska kollegor. Utifrån forskningen om hur man genom coping efficacy hanterar uppkomna hinder är det dock svårt att göra någon större konklusion utifrån detta resultat, då

upplevelsen av hinder varierar bland de förtroendevalda utifrån ens tidigare bakgrund och erfarenhet (Lent et al, 2000). Ytterligare frågor kring politikernas bakgrund och antal år som politiskt förtroendevalda hade därför behövt ställas för att kunna göra tydligare slutsatser.

I studien valde vi att likställa hinder med diskriminering, eftersom båda benämningarna syftar på samma inverkan hos personen, där det ena dessutom ofta uppstår som en effekt av det andra. Detta möjliggjorde dessutom en parallell mellan personers hantering av diskriminering och hinder, och vad som kan påverka om situationen klaras av eller inte. I en tidigare genomförd studie undersöktes det hur dåligt bemötande kunde upplevas olika beroende av könstillhörighet, där kvinnliga och manliga studenter uppmanades att överväga och bedöma en situation där de blev illa behandlade av en professor (Schmitt et al, 2002). Manipulationen bestod av huruvida den dåliga behandlingen berodde på att professorn hade en elak attityd gentemot alla studenter, eller om det berodde på studentens könstillhörighet. I frågan om professors attityd var densamma gentemot samtliga studenter skiljde sig inte studenternas svar, men när det dåliga bemötandet kopplades till könstillhörigheten kände kvinnorna en betydligt större negativ effekt än män. Det konstaterades även att kvinnor var mer benägna att se diskriminering som en möjlig förklaring till negativa händelser i olika situationer jämfört med män i liknande lägen (Schmitt et al, 2002). När det gäller människors sätt att hantera upplevda hinder utifrån sin könstillhörighet finns det olika sätt att reagera. I en svensk studie som undersökte hur kvinnor i ledande positioner inom mansdominerade organisationer hanterade sin självkänsla och sin situation var det två strategier som var vanligast, omvärldsstrategi och positiv strategi (Wahl et al, 2011). Omvärldsstrategin gjorde att kvinnorna utifrån sin minoritetssituation i organisationen kunde härleda de hinder eller den diskriminering som uppstod till omvärldens strukturer eller andra människors synsätt, istället för till den egna personen eller prestationen (Wahl et al, 2011). Den positiva strategin i Wahls studie (2011) syftade till att man utifrån sin minoritetssituation i organisationen kunde se vilka personliga fördelar och positiva aspekter som ändå tycktes finnas i situationen, och kvinnorna lyckades på så sätt bibehålla en god självkänsla trots att de behandlades sämre eller annorlunda än männen i samma position (Wahl et al, 2011).

Att kvinnor reagerar starkare på könsdiskriminering kan eventuellt förklaras med att de troligtvis också i mansdominerade grupper eller organisationer har fått uppleva det i större utsträckning än män i motsvarande situation (DO, 2014). I de fall där kvinnor upplever sig vara i en ojämnställd maktposition, kan det vara mer troligt att de också upplever fler konsekvenser. Upplevelsen behöver dock inte vara beroende av det numerära antalet män

eller kvinnor i den aktuella situationen, utan beror snarare av rättigheter, möjligheter och bemötande, vilket också stärks utifrån vårt resultat. I en jämförelse mellan missgynnade och privilegierade grupper i fråga om könstillhörighet, är det relativt sannolikt att en person som tillhör en privilegierad, eller dominerande grupp sällan varken utsätts för eller upplever könsrelaterad diskriminering eller könsrelaterade hinder som ett problem i sin vardag. En person som tillhör en missgynnad, eller minoritetsgrupp kan däremot oftare uppleva sig mer illa behandlad utifrån sin gruppstillhörighet, med hänsyn till att andra tidigare blivit sämre behandlade utifrån samma anledning (Schmitt et al, 2002).

En möjlig förklaring till resultaten i vår studie kring upplevelsen av könsrelaterade hinder skulle kunna vara politikernas self efficacy, det vill säga den egna tron på förmågan att kunna överbrygga de hinder som uppstår. I statens offentliga utredning ”På och av – om uppdragsvillighet, rekrytering och avhopp i den kommunala demokratin” (2001) visade det sig att en större andel kvinnor än män inte ansåg sig vara tillräckligt kunniga för att kunna inneha ett förtroendeuppdrag, där 46% av kvinnorna angav detta som anledning till att inte vilja engagera sig politiskt, jämfört med 32% av männen. Kvinnorna tycktes därmed tvivla på den egna förmågan i större utsträckning än män, vilket kunde tolkas som att kvinnor hade ett sämre politiskt självförtroende än män (SOU 2001:48). Vår studie genomfördes med ett underlag där samtliga personer var politiker i dagsläget, inte aspiranter till att bli förtroendevalda, men uppgifterna om det sämre politiska självförtroendet speglar ett problem som vid flera tillfällen lyfts i vår studie. Flera tidigare undersökningar har visat tecken på att kvinnliga politiker i somliga lägen blir sämre behandlade jämfört med manliga politiska kollegor, vilket i sin tur skulle kunna leda till en sämre självkänsla (Folke & Rickne, 2016; DO, 2014).

Resultaten i vår studie tyder därför på att det inte nödvändigtvis behöver finnas en numerär minoritet eller majoritet i gruppen som undersöks för att skillnaden i upplevelsen av hinder eller fördelar ska kunna uppstå mellan könen. En intressant upptäckt var vidare att kvinnorna upplevde såväl könsrelaterade hinder i större utsträckning, som könsrelaterade fördelar. Utifrån teorin om vertikal ojämställdhet på maktpositioner skulle eventuellt förklaringen till detta kunna vara att flera av de högre positionerna inom politiken traditionellt sett varit mansdominerade, och kan därmed kunna bära spår från manliga maktstrukturer (SCB, 2016b). När de kvinnliga politikerna når dessa riskerar de få en negativ upplevelse i fråga om bemötande och möjliga hinder utifrån att positionerna länge präglats av maktstrukturer, samtidigt som de kan uppleva sig ha blivit valda dit utifrån sin könstillhörighet.

Vår studie bör utifrån det urval som tillämpades kunna påvisa en generaliserbar upplevelse av hinder och fördelar utifrån könstillhörighet för samtliga förtroendevalda i Sverige. Den bör samtidigt tas i beaktande att urvalet befann sig inom ett enskilt geografiskt område, och de politiska församlingarna i Sverige ser olika ut i sammansättning, både i fråga om könsfördelning och politiska partier. Likväl finns det omfattande tidigare forskning utanför den politiska sfären som tyder på samstämmiga resultat när det gäller upplevelsen av könsrelaterade hinder bland kvinnor, vilket kan tyda på att vår studie gav betydande information utifrån den frågeställning som ställdes upp.

Framtida forskning

Vid fortsatta studier inom liknande forskningsområden vore det av intresse att undersöka huruvida jämställdhetsarbetet skiljer sig mellan olika politiska partier eller ideologier, och hur detta möjligen kan återspeglas i fördelningen av maktpositioner mellan könen. Vidare vore det även intressant att undersöka de förtroendevaldas syn på jämställdhetsarbete och maktfördelning. Utifrån resultatet i studien kring upplevda könsrelaterade hinder vore det även intressant att undersöka om detta har påverkat självkänslan eller det psykiska välbefinnandet negativt i den grupp som i större utsträckning upplevde könsrelaterade hinder.

Slutsats

Vår studie ämnade att undersöka huruvida det fanns skillnader i upplevelsen av hinder och fördelar utifrån könstillhörighet bland skånska politiker, samt om det fanns ett samband mellan upplevelsen av hinder kopplat till ideologisk skattning samt kategorin av politiskt förtroendeuppdrag. Resultaten som fastställdes med multivariat ANOVA kunde bland annat påvisa att det fanns en skillnad i upplevelsen av könsrelaterade hinder mellan män och kvinnor, där kvinnor i större utsträckning upplevde dessa hinder. Det kan tyda på att kvinnliga politiker hade en upplevelse av att de inte fick samma typ av möjligheter och rättigheter som manliga politiker, samt att de har en starkare upplevelse av att bedömas eller bemötas orättvist utifrån sin könstillhörighet. Vidare fanns det ingen betydande skillnad mellan män och kvinnors upplevelse av icke-könsrelaterade hinder, även om båda könen i större utsträckning upplevde denna typ av hinder jämfört med könsrelaterade hinder. Dessutom visade vår studie att kvinnliga politiker, främst de som ideologiskt skattade sig själv till vänster, i större utsträckning än manliga politiker upplevde könsrelaterade fördelar när de skulle väljas till politiska förtroendeuppdrag. Förklaringen till skillnaden i upplevda fördelar skulle eventuellt kunna vara att politiken traditionellt sett varit mansdominerad, men att flera partier börjat arbeta med jämställdhet där det ofta funnits en strävan att uppnå en jämnare könsfördelning

på maktpositioner, och att fler kvinnor genom detta tilldelats fler av dessa positioner. Vår studie fokuserade främst på upplevelsen av kvalitativ jämställdhet i en kvantitativt jämställd grupp, det vill säga upplevelsen av samma förutsättningar, möjligheter och utrymme i en numerärt jämställd grupp. Resultatet kom att vara att det kvantitativa måttet för jämställdhet inte nödvändigtvis behöver betyda att kvinnliga och manliga politiker upplever kvalitativ jämställdhet. Det behöver därmed inte betyda att samma förutsättningar och möjligheter uppstår endast beroende av att könsfördelningen blir jämnare i en politisk församling, utan härrör även till maktfördelning, bemötande och tidigare erfarenheter bland de förtroendevalda.

Referenslista

- Beckman, Å. (2016, 9 november). 1900-talsmanligheten har fått sin skråniga hämnd. *Dagens Nyheter*. Hämtad från <http://www.dn.se/kultur-noje/asa-beckman-1900-talsmanligheten-har-fatt-sin-skraniga-hamnd/>
- Bergström, M. (2010, 22 januari). Sahlins väska väcker debatt. *Svenska dagbladet*. Hämtad från <http://www.svd.se/sahlins-vaska-vacker-debatt>
- Björling, S.T. (2016, 9 november). Hillary Clinton förlorade kampen om Vita huset. *Dagens Nyheter*. Hämtad från <http://www.dn.se/nyheter/usa-valet/hillary-clintons-liv-en-standig-kamp-mot-sexism/>
- Bromander, T. (2012). *Politiska skandaler! Behandlas kvinnor och män olika i massmedia?* (Doktorsavhandling). Linnéuniversitetet, Institutionen för samhällsvetenskaper. Hämtad från <http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:574590/FULLTEXT01>
- Datainspektionen. (2013). *Personuppgifter i forskningen – vilka regler gäller?*. Stockholm: Datainspektionen. Hämtad från <https://www.datainspektionen.se/documents/faktabroschyr-pul-forskning.pdf>
- Diskrimineringsombudsmannen. (2014). *Delar av mönster – en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen. Hämtad från <http://www.do.se/om-diskriminering/publikationer/delar-av-monster/>
- Eriksson, K. (2014, 26 oktober). Därför tar kvinnorna över politiken. *Dagens nyheter*. Hämtad från <http://www.dn.se/nyheter/politik/darfor-tar-kvinnorna-makten-over-politiken/>
- Folke, O., & Rickne, J. (2016). Electoral competition and gender differences in political careers. *Quarterly Journal of Political Science*, 11, 59-102.
- Gustafsson, L-E. (2010, 2 februari). ”Jag är inte gift med en dinosaurie”. *Göteborgsposten*. Hämtad från <http://www.gp.se/nyheter/sverige/jag-%C3%A4r-inte-gift-med-en-dinosaurie-1.983928>
- Kanter, R., M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Kulturdepartementet. (2001). Att vara med på riktigt – demokratiutveckling i kommuner och landsting (Statens offentliga utredningar, 2001:48). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer. Hämtad från <https://data.riksdagen.se/fil/F74C19AE-D44E-4989-B069-1D517AF050BB>
- Lent, R.W., Hackett, G., & Brown, S.D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311.

- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lent, R.W., & Brown, S.D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: a measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Macias, A. (2016, 7 juli). White House staff share somber details of how Hillary Clinton coped with the Monica Lewinsky affair. *Business Insider*. Hämtad från <http://nordic.businessinsider.com/clinton-lewinsky-white-house-affair-2016-6?r=US&IR=T>
- Nordberg, J. (2015, 3 januari). Alltid högst relevant vad kvinnor har på sig. *Svenska dagbladet*. Hämtad från <http://www.svd.se/alltid-hogst-relevant-vad-kvinnor-har-pa-sig>
- Rickne, J., & Folke, O. (2012). Kvinnor i politiken och män vid makten? Könskvotering och konkurrens i svenska kommuner. *Ekonomisk debatt*, 40(1), 16-21.
- Salö, F. (2014, 24 juli). Männerna dominerar i SD – kvinnorna i Fi. *SVT Nyheter*. Hämtad från <http://www.svt.se/nyheter/val2014/mannen-dominerar-i-sd-kvinnorna-i-fi>
- Schmitt, M.T., Branscombe, N.R., Kobrynowicz, D., & Owen, S. (2002). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(2), 197-210.
- S-kvinnor (u.å.). *Vår historia*. Hämtat 5 december 2016, från Socialdemokraterna: <http://www.socialdemokraterna.se/Webben-for-alla/S-kvinnor/S-kvinnor/var-organisation/Var-historia/>
- Son Hing, L.S., Bobocel, R.D., Zanna, M.P., Garcia, D.M., Gee, S.S., & Orazetti, K. (2011). The Merit of meritocracy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 433-450.
- Statens medieråd (2016). Kvinnor och män i medier. Hämtat 4 december 2016, från Statens medieråd <http://statensmedierad.se/larommedier/kallkritikvemvadvarfor/kvinnorochmanimedier.425.html>
- Statistiska centralbyrån (2016). *Förtroendevalda i kommuner och landsting 2015* (demokratistatistisk rapport 22). Stockholm: Statistiska centralbyrån. Hämtad från http://www.scb.se/statistik/_publikationer/me0001_2015a01_br_me09br1602.pdf
- Statistiska centralbyrån (2016). *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet*. Stockholm: Statistiska centralbyrån. Hämtad från http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601.pdf
- Steele, J., James, J.B., & Barnett, R.C. (2002). Learning in a man's world: Examining the perceptions of undergraduate woman in male-dominated academic areas. *Psychology of Woman Quarterly*, 26, 46-50.

- Strzemien, A. (2010, 18 mars). Hillary Clinton's hair: The ups and downs. *The Huffington Post*. Hämtad från http://www.huffingtonpost.com/2009/03/13/hillary-clintons-hair-the_n_174856.html
- Sveriges regering. (u.å.). Feministisk regering. Hämtat 4 december 2016, från Regeringskansliet: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/>
- Valmyndigheten. (2014). *Val till kommunfullmäktige i Helsingborg – ålder och kön – Helsingborg*. Hämtat från Valmyndigheten: <http://www.val.se/val/val2014/alkon/K/kommun/12/83/alderkon.html>
- Valmyndigheten. (2014). *Val till kommunfullmäktige i Lund – ålder och kön – Lund*. Hämtat från Valmyndigheten: <http://www.val.se/val/val2014/alkon/K/kommun/12/81/alderkon.html>
- Valmyndigheten. (2014). *Val till kommunfullmäktige i Malmö – ålder och kön – Malmö*. Hämtat från Valmyndigheten: <http://www.val.se/val/val2014/alkon/K/kommun/12/80/alderkon.html>
- Valmyndigheten. (2014). *Val till landstingsfullmäktige i Skåne län – ålder och kön*. Hämtat från Valmyndigheten: <http://www.val.se/val/val2014/alkon/L/lan/12/alderkon.html>
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Weigl, K. (2016, 28 maj). Varför slet ingen fram en borste till ministern?. *Aftonbladet*. Hämtad från <http://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/kerstinweigl/article22900290.ab>
- Williams, C.L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267.
- World Economic Forum. (2016). The global gender gap report 2016. Geneve, Schweiz: World Economic Forum. Hämtad från http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf
- Zimmerman, J.L., & Reyna, C. (2013). The meaning and role of ideology in system justification and resistance for high and low status people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(1), 1-23.

Bilaga 1: mail till deltagare, utsänt 161107 samt 161110

Hej,

Vi är två studenter vid Lunds Universitet som skriver vår kandidatuppsats i organisationspsykologi om hur kommun- och regionpolitiker upplever sin politiska arbetssituation.

Vi hade uppskattat om du kan tänka dig att svara på enkäten som finns bifogad med länk nedan. Enkäten tar ungefär 10-15 minuter att svara på, och svaren kommer att behandlas konfidentiellt där vi inte kommer att kunna se vem som svarat. Om du väljer att svara på alla frågor och klickar på "skicka" tolkas det som att du samtyckt till att delta i studien. Du kan närsomhelst välja att inte fortsätta svara på frågorna, och därmed avbryta ditt deltagande.

Enkäten har skickats till samtliga kommunfullmäktigeledamöter i Helsingborg, Lund, Malmö, och samtliga regionfullmäktigeledamöter i Skåne. Om du är förtroendevald i både kommunfullmäktige i din kommun och i regionfullmäktige ber vi dig att endast svara en gång.

<https://goo.gl/forms/HruGg6i1YCCoVzSm1>

Vi behöver få ditt svar på enkäten senast söndagen den 13 november.

Om du har frågor är du välkommen att kontakta oss. Är du intresserad av att få ta del av den färdiga kandidatuppsatsen får du gärna meddela det med vändande mail.

Vi hoppas att du vill hjälpa oss med underlag till vår kandidatuppsats!

Vänliga hälsningar
Clemens Döring och Caroline Wessel

Kontaktinformation

Una Tellhed (universitetslektor i psykologi och handledare för uppsatsen)
una.tellhed@psy.lu.se

Clemens Döring (organisationspsykologistudent)
sta14cdo@student.lu.se

Caroline Wessel (beteendevetarstudent)
gbe10cwe@student.lu.se

Hej!

För ett par dagar sedan skickade jag och min uppsatskamrat ett mail till dig som förtroendevald i regionfullmäktige i Skåne samt kommunfullmäktige i Helsingborg, Lund och Malmö med en länk till en enkät som vi hade uppskattat om du ville svara på.

Vi vill skicka ett stort tack till alla er som tagit er tid att svara, och vill gärna påminna dig som vill delta men som ännu inte hunnit svara att det är möjligt att göra det fram till söndag.

Länken till enkäten är: <https://goo.gl/forms/HruGg6i1YCCoVzSm1>

Vi vill också påminna om möjligheten att få ta del av den färdiga uppsatsen, i så fall får du gärna meddela oss det med vändande mail.

Vänliga hälsningar
Clemens Döring och Caroline Wessel
Studenter vid Lunds Universitet

Bilaga 2: enkät via Google formulär, tillgänglig mellan 161107 och 161111

Enkät till kandidatuppsats i organisationspsykologi

Vi är två studenter vid Lunds Universitet som vill skriva vår kandidatuppsats i organisationspsykologi om hur kommun- och regionpolitiker upplever sin politiska arbetssituation. Vi hade uppskattat om du kan tänka dig att svara på enkäten nedan.

Enkäten tar ungefär 10 minuter att genomföra, och svaren kommer att behandlas konfidentiellt där vi inte kommer att kunna se vem som svarat. Om du väljer att svara på alla frågor och klickar på "skicka" tolkas det som att du samtyckt till att delta i studien. Du kan närsomhelst välja att inte fortsätta svara på frågorna, och därmed avbryta ditt deltagande.

Om du har frågor är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare via kontaktuppgifterna som fanns i mailet med länken till denna enkät.

Hoppas du vill hjälpa oss med underlag till vår kandidatuppsats!

Vänliga hälsningar
Clemens och Caroline

***Obligatorisk**

1. Juridiskt kön *

Markera endast en oval.

- Man
- Kvinna
- Vill ej uppge

2. Vad har du för politiskt uppdrag (om du har flera uppdrag väljer du det mest omfattande av dessa)? *

Markera endast en oval.

- Ledamot i fullmäktigeförsamling eller nämnd
- Vice ordförande i fullmäktigeförsamling eller nämnd
- Region- eller kommunalråd, ordförande i fullmäktigeförsamling eller ordförande i nämnd

3. På en skala från vänster till höger, var skulle du placera dig själv ideologiskt?

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Helt klart till vänster	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt klart till höger

I dina politiska uppdrag, hur ofta har du...

4. 1. Känt dig accepterad av dina politiska kollegor *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

5. **2. Känt att kraven för att kunna göra en politisk karriär kommer att kunna, eller har stått i vägen för dina familjeåtaganden ***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

6. **3. Fått negativa kommentarer eller icke-uppmuntran om dina politiska uppdrag från vänner ***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

7. **4. Haft någon att se upp till, som en mentor ***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

8. **5. Oroat dig för att dina politiska uppdrag ska ta för mycket tid från annat ***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

9. **6. Haft någon uppbackning från din lokala politiska ledning ***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

10. **7. Haft högre uppsatta politiska kollegor som har varit svåra att förstå ***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

11. **8. Varit orolig inför konkurrensen som finns inom ditt parti ***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

12. 9. Känt dig uppskattad och omtyckt av andra inom politiken **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

13. 10. Känt dig orättvist behandlad på grund av vilket kön du tillhör **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

14. 11. Känt press från din familj att göra en annan karriär utöver den politiska **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

15. 12. Fått hjälp från andra med mer erfarenhet inom politiken **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

16. 13. Inte haft tillräckligt med tid till sociala aktiviteter eller fritidsintressen **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

17. 14. Haft familj eller vänner som kunnat hjälpa dig med politiska frågor **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

18. 15. Upplevt att du haft andra åtaganden i livet som gjort att du inte haft tid att förbereda dig inför dina politiska åtaganden **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

19. 16. Haft tillgång till en mentor som kan ge dig råd och uppmuntran **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

20. 17. Fått negativa kommentarer om dina politiska uppdrag från din familj **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

21. 18. Känt att du inte passar in socialt bland andra politiskt aktiva i ditt parti **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

22. 19. Känt att nära vänner eller släktingar är stolta över dig för att du valt att ha politiska uppdrag **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

23. 20. Fått uppmuntran från dina politiska kollegor för att du valt att engagera dig i politiken **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

24. 21. Haft svårt att få stöd och hjälp från politiska kollegor med mer erfarenhet **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

25. 22. Haft utbildade/föreläsare som du upplevt som dåliga inom ditt politiska parti **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

26. 23. Känt att din familj stödjer ditt val att engagera dig politiskt **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

27. 24. Känt dig annorlunda gentemot andra i politiken på grund av vilket kön du har **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

28. 25. Känt press från familj eller andra viktiga personer i ditt liv att du borde byta karriär till förmån för något annat som inte är politik **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

29. 26. Känt att du saknar support och hjälp från dina högre uppsatta politiska kollegor **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

I dina politiska uppdrag, hur ofta har du på grund av ditt kön känt att...

30. 27. En del människor tror att du har är mindre begåvad p.g.a. ditt kön **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

31. 28. Om du inte är bättre än genomsnittet kommer folk tro att du har begränsningar p.g.a. ditt kön **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

32. **29. Dina politiska kollegor förväntar sig att du ska prestera dåligt för att du är man eller kvinna ***

Markera endast en oval.

1	2	3	4	5		
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

33. **30. Dina politiska kollegor är mindre benägna att uppmuntra dig p.g.a. ditt kön ***

Markera endast en oval.

1	2	3	4	5		
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

34. **31. Det varit enklare att väljas till politiska uppdrag för att du är man eller kvinna ***

Markera endast en oval.

1	2	3	4	5		
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

35. **32. Du inte blir fullt ut accepterad i ditt parti eller politiska församling p.g.a. ditt kön ***

Markera endast en oval.

1	2	3	4	5		
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

36. **33. Om du ställer en "dum" fråga, kommer folk tro att det beror på att du är man eller kvinna ***

Markera endast en oval.

1	2	3	4	5		
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

37. **34. Du sällan eller aldrig blivit orättvist behandlad för att du är man eller kvinna ***

Markera endast en oval.

1	2	3	4	5		
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

38. **35. Om du presterar dåligt i en debatt eller annat politiskt åtagande, kommer andra att förutsätta att det beror på att du är man/kvinna ***

Markera endast en oval.

1	2	3	4	5		
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

39. 36. Personer med samma kön som du bedöms orättvist p.g.a. att de är män/kvinnor **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

40. 37. Du är mer omtyckt av dina politiska kollegor för att du är man eller kvinna **Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

**41. Utifrån frågorna i formuläret, finns det några övriga kommentarer du skulle vilja lämna?
Skriv gärna i fältet nedan.**

.....

.....

.....

Tillhandahålls av



Bilaga 3: kommentarer i fritextrutan i enkäten

Utifrån frågorna i formuläret, finns det några övriga kommentarer du skulle vilja lämna? Skriv gärna i fältet nedan.

- Som medelålders man är det ytterst sällan man har det särskilt svårt i politiska sammanhang, där om någonstans är den förhatliga normen starkt gällande, Medelålders, heterosexuell, man och den måste brytas.
- Mina svar präglas av att jag gav mig in i politiken när jag gick i pension för 13 år sedan.
- Jag har ingen familj, är änka.
- Jag är inte helt säker på att vänster/högerskalan är relevant i sammanhanget och det ska bli intressant med återkoppling som jag hoppas att vi får. Jag vänder mig däremot mot att ni använder begreppet "karriär" då vi pratar politik då det snarare handlar om ett förtroende och ett uppdrag man har till läns i 4 år. Bara en reflektion. För övrigt en intressant svarsenkät.
- Det är vanigt förekommande att kvinnor särbehandlas positivt trots de är betydligt mindre kompetenta
- skalan är lite märklig, för mig är "nästan" 2 eller 4, Känner jag inte igen mig i karriärtänkandet, jag har haft ett stimulerande jobb jämsides med politiken under 25 år. Det är inte antingen eller.
- Lycka till!
- De värsta fienden finns inom ditt eget parti p.g.a. konkurrensen om de attraktiva posterna.
- Mer och mer tjänstemannastyre!
- Lite svåröverskådlig frågesvärm. Tappar engagemang efter ett tag när så många frågor är likartade -ett vanligt fel i enkäter.
- Upplever att ålder är en stark faktor som också fungerar i relation till kön i politiken, är du både kvinna och ung har du helt andra förutsättningar då du bryter normen mer än en medelålders man. Också olika kultur i partiet kontra fullmäktige/nämnd etc spelar roll, partierna kan ha egna normer och strukturer som mer primerar en mångfald av företrädare medan det i kommunen i stort finns en annan tradition.
- Har inte märkt att jag skulle vara mindre värd för att jag är kvinna
- Ni upprepar samma frågor ett antal gånger och en del frågor var bristfälligt formulerade (stavfel).
- Jag har funderat lite över fråga nr 2. Jag tror att det är också så att ens personliga uppfattning om hur mycket eller på vilket sätt man bör engagera sig socialt eller i sin familj spelar också en mycket stor roll. Allt beror på var man vill sätta ribban.
- Svårast är att kombinera jobb, familj och politik. Det skulle behövas en arvodering som ger förutsättningar att gå ner i tjänst för att hinna med.
- Att vara medveten om könsmaktordningen dvs medveten feminist gör att du ser saker utifrån kön som de som inte är medvetna feminister inte ser. Vilket i sin tur inte betyder att de inte utsätts för det - snarare tvärtom.
- Frågor kring etnisk-kulturell-social bakgrund i politiken hade varit mer intressant och gett en mer problematisk bild än frågor kopplad till kön

Bilaga 3: kommentarer i fritextrutan i enkäten

- Jag upplever diskriminering och mycket av det ni frågar efter utifrån andra grunder än kön/genus. Främst annat etniskt ursprung än svenskt i kombination med att vara ny i politiken.
Vill även påpeka några saker med själva formuläret. Det är oklart ifall ni med "politiska kollegor" menar alla övriga förtroendevalda eller enbart de från mitt eget parti. Det skiljer sig vilka som kan anses vara ens kollegor här (se te x fråga 1,20,29,30) och baserat på vad som anses blir svaren vitt skilda.
Det är även klurigt att svara på fråga 13, fick läsa flera gånger för att förstå vilken ände av graderingen som betyder vad (tror det var pga negeringen).
Slutligen - pluspoäng för att ni frågar efter JURIDISKT kön, och att det ges möjlighet att inte uppges alls. Lycka till med arbetet!

- Ni utgår ifrån att det bara finns två kön och en är antingen eller. Jag hade uppskattat om ni lämnat utrymme för en bredare förståelse för att den binära könsordningen inte är verklighetsförankrad. Jag valde att inte ange mitt kön just utifrån detta.

- Anser mig inte helt representativ för andra delen av enkäten, har personliga egenskaper som med viss marginal kompenserar för den diskriminering jag ser runt omkring mig av kvinnor som har mer traditionella könsrollsuttryck än jag.

När det kommer till förväntningarna från omgivningen (omvärld, politik, vänner, familj) på vad som ska hinnas med i privatlivet utöver uppdraget (som snittar 60-70 timmar arbetstid i veckan) ser jag däremot stor skillnad och upplever det som både frustrerande, orättvist och hämmande.

- Jag har länge önskat lämna politiken för att det är svårt att kombinera med mitt jobb och debattklimatet mellan partierna får mig att må dåligt. Pga brist på aktiva är det svårt att göra det eftersom jag då vet att det skulle innebära en ökad arbetsbelastning för övriga i mitt parti. Jag vill inte att min brist på engagemang ska gå ut över dem då många av dem redan har svårt att hinna med.
- Saknar ett annat alternativ
- Många av mina svar hamnar i mitten men under min tid i politiken har mycket hänt. Förändringen är bl a att det är mindre skillnad mellan könen. Det jag har upplevt däremot är att man får offra sin "karriär" i arbetslivet. "Man räknas inte" när projekt fördelas eller uppdrag läggs ut.
- För mig blir det konstigt att se politiska uppdrag som en karriär. Det är ett engagemang och uppdraget grundar sig på ett förtroende. En karriär för mig mer en profession.
- Härskartekniker är ett reellt och stort problem i den parlamentariska vardagen. Ramarna för hur man arbetar (tider, framförhållning etc) bygger fortfarande på att man är en äldre man. Det behöver förändras.
- Fråga 2 är märkligt formulerad. Ordvalet politisk karriär skickar helt annan signal än orden politiskt uppdrag. När barnen var små var utrymmet för politiken mycket lågt. Då är man - för att använda ert uttryckssätt - mer intresserad av en familjekarriär. Och det behöver ju inte ligga något fel eller motsättning i att man vid olika skiften i livet gör olika prioriteringar. På något sätt bygger ni med era frågor upp motsättningar som man själv inte har upplevt. Tror därför att validiteten i svaren kan sättas ifråga.
- Flera frågor har så dålig svenska så ni kanske får fel svar
- Svaren varierar mellan om det är inom mitt parti eller från politiker i samma politiska församling från andra partier. Jag upplever inte negativ respons pga mitt kön inom mitt parti men från andra.
- Det finns andra aspekter - en man/kvinna - som kan påverka det politiska arbetet, exempelvis utlandsfödda, sexuell läggning, funktionsnedsättning osv.

Bilaga 4: Uppfattning av hinder och könsfördelar beroende på kön och politiskt uppdrag

Tabell. 1

	Politiskt uppdrag	Juridiskt kön	Medelvärde	Standard-avvikelse
Icke könsrelaterade hinder	Fritidspolitiker	Man	2.40	0.54
		Kvinna	2.31	0.52
		Total	2.37	0.53
	Del- eller heltidspolitiker	Man	2.73	0.56
		Kvinna	2.49	0.52
		Total	2.62	0.55
	Total	Man	2.55	0.57
		Kvinna	2.40	0.53
		Total	2.48	0.55
	Könsrelaterade hinder	Fritidspolitiker	Man	1.34
Kvinna			1.83	0.89
Total			1.54	0.75
Del- eller heltidspolitiker		Man	1.55	0.76
		Kvinna	2.23	0.84
		Total	1.89	0.85
Total		Man	1.45	0.66
		Kvinna	2.03	0.89
		Total	1.70	0.81
Könsfördelar		Fritidspolitiker	Man	1.78
	Kvinna		2.32	1.29
	Total		2.01	1.14
	Del- eller heltidspolitiker	Man	1.84	1.10
		Kvinna	2.50	1.28
		Total	2.15	1.22
	Total	Man	1.81	1.03
		Kvinna	2.41	1.28
		Total	2.07	1.18

Bilaga 5: Frekvens av män och kvinnor uppdelat per politiskt förtroendeuppdrag

Tabell 2.

		Juridiskt kön		Total
		Man	Kvinna	
Politiskt- uppdrag	Fritidspolitiker	47	34	81
	Del- eller heltidspolitiker	38	34	72
Total		85	68	153

Bilaga 6: Social Cognitive Career theory scale (part V) – från Lent, Brown & Hackett 1999

Part V.

Instructions: People face a variety of factors that may support or hinder their college and career plans. We are interested in knowing about the situations, either helpful or unhelpful, you believe you might experience in relation to one particular choice option: the decision to pursue an academic major involving a heavy concentration of math or science (e.g., mathematics, engineering, physics, computer science).

We realize that you may or may not actually intend to declare such a major. But for the purposes of the questions in this part, *assume that you wanted to select a math or science-related college major*. How likely would you be to experience each of the following situations? Circle the number that best reflects how likely you believe you would be to encounter each situation.

	Not at All Likely 1	A Little Likely 2	Moderately Likely 3	Quite Likely 4	Extremely Likely 5
<i>If you were to major in a math or science -related field, how likely would you be to ...</i>					
1. Feel accepted by your classmates	1	2	3	4	5
2. Have access to a "role model" in this field (i.e., someone you can look up to and learn from by observing)	1	2	3	4	5
3. Be able to afford the extra cost of advanced training in this field	1	2	3	4	5
4. Feel support for this decision from important people in your life (e.g., teachers)	1	2	3	4	5
5. Feel that there are people "like you" in this field	1	2	3	4	5
6. Get helpful assistance from a tutor, if you felt you needed such help	1	2	3	4	5
7. Get encouragement from your friends for pursuing this major	1	2	3	4	5
8. Get helpful assistance from your advisor	1	2	3	4	5
9. Be able to receive enough money through financial aid or other sources to allow you to pursue this major	1	2	3	4	5
10. Feel that your family members support this decision	1	2	3	4	5
11. Have friends or family members who would help you with math or science problems	1	2	3	4	5
12. Have enough money saved up to be able to complete your education in this field	1	2	3	4	5
13. Feel that close friends or relatives would be proud of you for making this decision	1	2	3	4	5

Part V. (cont.)

	Not at All Likely 1	A Little Likely 2	Moderately Likely 3	Quite Likely 4	Extremely Likely 5
<i>If you were to major in a math or science -related field, how likely would you be to ...</i>					
14. Have access to a "mentor" who could offer you advice and encouragement	1	2	3	4	5
15. Have enough financial support from your family to pursue this academic major	1	2	3	4	5
16. Receive negative comments or discouragement about your major from family members	1	2	3	4	5
17. Worry that such a career path would require too much time or schooling	1	2	3	4	5
18. Feel that you don't fit in socially with other students in this major	1	2	3	4	5
19. Receive unfair treatment because of your racial or ethnic group	1	2	3	4	5
20. Have professors or teaching assistants who are difficult to understand	1	2	3	4	5
21. Not have enough time for social or leisure activities	1	2	3	4	5
22. Feel pressure from your family to get out of college and begin making money	1	2	3	4	5
23. Receive unfair treatment because of your gender	1	2	3	4	5
24. Have trouble getting assistance from teachers and teaching assistants	1	2	3	4	5
25. Feel that the demands of pursuing such a field would get in the way of family responsibilities	1	2	3	4	5
26. Experience financial strain, especially if this career path required additional training	1	2	3	4	5
27. Receive negative comments or discouragement about your major from friends	1	2	3	4	5
28. Feel a lack of support from professors or your advisor	1	2	3	4	5
29. Feel that you are different from others in this major because of your racial or ethnic group	1	2	3	4	5

Part V. (cont.)

	Not at All Likely 1	A Little Likely 2	Moderately Likely 3	Quite Likely 4	Extremely Likely 5
<i>If you were to major in a math or science -related field, how likely would you be to ...</i>					
30. Have too many other demands on your time to allow the study time required for this field	1	2	3	4	5
31. Have poor-quality teachers in your math and science-related courses	1	2	3	4	5
32. Feel that you are different from others in this major because of your gender	1	2	3	4	5
33. Have too little money to afford things (like computer software or tutoring) that you might need to do well in your coursework	1	2	3	4	5
34. Be concerned about the amount of competition among students in this field	1	2	3	4	5
35. Feel that your educational/career options are limited by financial concerns	1	2	3	4	5
36. Feel pressure from parents or other important people to change your major to some other field	1	2	3	4	5

