

Ökad tillväxt med jämställd styrelse

**Kartläggning av könsfördelningen hos skånska
kluster- och innovationsfrämjande aktörer**



Titel: Ökad tillväxt med jämnställd styrelse

Utgiven av: Länsstyrelsen i Skåne län
Region Skåne

Författare: Jonas Jönsson, Region Skåne

Beställningsadress: Länsstyrelsen i Skåne län
Samhällsbyggnadsenheten
205 15 Malmö
Tel 040/044-25 20 00
lansstyrelsen@m.lst.se

Region Skåne
Näringslivsutveckling
Jonas Jönsson
Stortorget 9
211 22 Malmö
Tel 0703-35 98 95
jonas.w.jonsson@skane.se

Copyright: Länsstyrelsen i Skåne län
Region Skåne

Upplaga: 600 ex

Rapportserien Skåne i utveckling: Rapport 2005:1

ISSN: 1402-3393

Layout: Fredrik Collijn AB

Tryckt: xxxxxxxx

Förord

Ett samhälle som tar hänsyn till både kvinnor och mäns kunskaper samt erfarenheter har bättre möjligheter att nå kontinuerlig tillväxt och utveckling. Att ta tillvara alla människors kompletterande kompetenser skapar konkurrenskraft då det medför nytänkande och kreativitet. Detta bidrar till en hållbar utveckling i Skåne.

Inom ramen för arbetet med Skånes regionala tillväxtprogram har Region Skåne och Länsstyrelsen i Skåne län tagit initiativ till denna kartläggning. Detta är ett första steg för att belysa och arbeta med jämställdhetsfrågor inom skånska kluster och innovationssystem. Ökade kunskaper är en viktig förutsättning för en reflekterande och utvecklande dialog. Denna är viktig i Region Skånes och Länsstyrelsens fortsatta arbete.

Kartläggningen har sammanställts av Jonas Jönsson på Region Skånes enhet för Näringslivsutveckling. Inger Danilda, Encounter AB, samt en referensgrupp bestående av Gudmundur Kristjansson, Bodil Nilsson, Stefan Larsson från Region Skåne och Lillemor Dahlgren, Kajsa Öbrink, Therese Andersson från Länsstyrelsen har givit värdefulla kommentarer under arbetets gång.

Februari 2005



Hans Henecke
Näringslivschef
Region Skåne



Lillemor Dahlgren
T.f. jämställdhetsdirektör
Länsstyrelsen i Skåne län

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
1. Inledning	6
1.1 Kluster och innovationssystem	7
1.2 Hållbar utveckling	8
2. Utgångspunkter	9
2.1 Jämställdhet och tillväxt	9
2.2 Jämställdhet och näringsliv	10
2.3 Jämställdhet och kluster samt innovationssystem	11
3. Kluster- och innovationsaktörer som undersöks	13
3.1 Öresundsplattformarna	13
3.2 Innovationsmiljöerna	13
3.3 Större kluster- och innovationssatsningar i Skåne	15
3.4 Högskole- och universitetsdrivna innovationsmiljöer	15
4. Resultat	17
5. Slutsatser och åtgärdsförslag	19
5.1 Slutsatser	19
5.2 Policy- och åtgärdsförslag	20
Litteraturlista	22

Sammanfattning

Skånes regionala tillväxtprogram (RTP) utgör en av grunderna för det regionala utvecklingsarbetet i Skåne. Meningen är att detta program ska ge en vägledning för de insatser som är betydande för näringslivets utvecklingskraft. Regeringens direktiv till RTP innehåller särskild betoning på hållbar utveckling, där en av förutsättningarna är jämställdhet mellan kvinnor och män. Denna rapport är ett led i detta arbete. Rapporten utgår från ett könsperspektiv, vilket innebär att maktrelationen mellan kvinnor och män diskuteras samt synliggörs.

I rapporten redovisas hur sammansättningen, ur ett könsperspektiv, ser ut i styrelser och på VD-/projektledarposter för 30 organisationer kopplade till skånska kluster- och innovationsaktörer.

Resultatet visar att kvinnor är starkt underrepresenterade i styrelser och bland VD/projektledare inom skånska kluster och innovationsfrämjande aktörer. Totalt är andelen kvinnor i styrelserna ca 18 % och bland VD/projektledarna ungefär 21 %. Endast 4 av 30 organisationer har en jämställd styrelse och totalt är det 7 organisationer som helt saknar kvinnliga styrelserepresentanter. Bland alla organisationer är det 7 stycken som har en kvinnlig VD eller projektledare.

Denna underrepresentation följer i stor utsträckning den fördelning som finns på högre positioner inom såväl näringslivet i Skåne som i Sverige som helhet. Förutom den demokratiska aspekten innebär detta att alla samhällets resurser inte tas till vara i en organisation. Forskning visar att jämställda företag är mer lönsamma i längden. Samtidigt visar erfarenheter från regionalt utvecklingsarbete och näringslivspolitik att jämställda satsningar ger bättre resultat.

I rapporten ges följande förslag på åtgärder för att öka jämställdheten bland de 30 organisationerna:

- Fortsatta studier av undersökningens resultat utifrån enkät eller djupintervjuer med de 30 organisationerna, för att bättre förstå och kunna förändra de mekanismer som skapar den skeva könsfördelningen.
- Seminarium/utbildningsträffar med de 30 organisationerna som målgrupp, där personer från t.ex. näringslivets topp föreläser/agerar moderator kring vikten av jämställdhet.
- Ökat beaktande av jämställdhetsaspekter vid behandling av ärenden där projekt och organisationer söker (offentliga) utvecklingsmedel.
- Framtagande av rekryteringsmanual som konkret beskriver jämställdhetsaspekter som bör beaktas när en styrelse formeras.
- Ökat synliggörande av de kvinnor med kompetens för styrelseuppdrag som finns i Regionalt Resurscentrum för kvinnors nätverk, genom t.ex. personbanksregister och praktikarbete i styrelser.

I. Inledning

I december 2001 tog Sveriges riksdag beslut om en regional utvecklingspolitik för Sverige. Det övergripande målet med denna politik är att Sverige ska bestå av ”väl fungerande och hållbara arbetsmarknadsregioner med en god servicenivå”.¹ För att detta ska uppnås krävs ökad sektorssamordning och regionala hänsynstaganden inom skilda politikområden. Regionala tillväxtprogram (RTP), vilka ersätter de tidigare regionala tillväxtavtalen, ska utgöra grunden för arbetet. Meningen är att programmen ska ge en vägledning för vilka insatser som är betydande för näringslivets utvecklingskraft. De regionala tillväxtprogrammen tas fram av länsstyrelser samt regionala självstyrelseorgan och ska genomföras under perioden 2004–2007.

Inom ramen för Skånes RTP har ett partnerskap, bestående av aktörer och organisationer som aktivt arbetar med tillväxtfrågor på regional samt lokal nivå, bildats. Detta fungerar som ett forum för arbetet med näringslivsfrämjande insatser och ger möjlighet till fortsatt utvecklingen av en samsyn, delaktighet samt samverkan i frågor som är viktiga för Skånes framtid. Med detta forum finns även större möjligheter att få ut mer av de resurser som finns inom regionen och på nationell nivå, vilket ger starkare förutsättningar för genomförandet av länets RTP.

I Skånes regionala tillväxtprogram ”Gränsöverskridande tillväxt!”, identifieras fyra övergripande insatsområden. Dessa återfinns inom arbetskrafts- och kompetensförsörjning, stärkt tillväxt i skånskt företagande, kluster och innovationssystem samt infrastruktur som tillväxtfaktor. Målet inom området kluster och innovationssystem är att man lyckas skapa ett varaktigt samarbete kring de regionala utvecklingsresurserna som på längre sikt kan ge en mer uthållig och tillväxtorienterad utveckling av näringslivet i Skåne. Pågående klusteraktiviteter behöver ständigt identifieras och analyseras för att dess processer ska kunna stödjas och utvecklas. Den kunskap som genereras av detta arbete kan sedan tillgodogöras i andra sammanhang och även inom andra aktiviteter.

En viktig aspekt kring allt utvecklingsarbete är att det skapar en hållbar tillväxt. Detta innebär en tillväxt som inte bara tar hänsyn till hur ekonomin utvecklas, utan även tar hänsyn till miljöns och människornas utveckling. I detta sammanhang ingår att ett jämställt samhälle är en förutsättning för en hållbar ekonomisk tillväxt. Ett samhälle som tar hänsyn till både kvinnors och mäns kunskaper samt erfarenheter har bättre möjligheter att nå kontinuerlig tillväxt och utveckling. Detta är något som framkommer i flertalet statliga rapporter och utredningar.² För att det ska vara möjligt måste båda könen ha samma möjligheter och förutsättningar inom alla väsentliga områden i livet. Så är idag inte riktigt fallet, vilket visas i tabell 1.

Tabell 1. Sammansättning ur ett könsperspektiv för olika typer av verksamhet i Skåne.³

Verksamhet	Sammansättning
Styrelseledamöter i org. med fler än 200 anst., offentlig sektor (03)	43% kvinnor, 57% män
Styrelseledamöter i org. med fler än 200 anst., privat sektor (03)	11% kvinnor, 89% män
VD för skånska företag med fler än 200 anställda (03)	3% kvinnor, 97% män
Ledamöter i kommunfullmäktige (totalt för Skåne efter valet 02)	39% kvinnor, 61% män
Ledamöter i regionfullmäktige (efter valet 02)	43% kvinnor, 57% män

I tabell 1 syns det tydligt att männen dominerar på de högre positionerna i Skåne. Dock är fördelningen relativt jämn mellan könen inom offentlig verksamhet och inom politiken.

¹ En politik för tillväxt och livskraft i hela landet. Regeringens proposition 2001/02:4.

² Se till exempel: Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet, regeringens skrivelse 1999/2000:24.

³ Fakta om kvinnor och män. Länsstyrelsen i Skåne län 2003.

Inom det svenska och skånska näringslivet utgör män den stora majoriteten på företagens toppositioner och i dess styrelser.⁴ Detta gör att samhällets resurser inte utnyttjas fullt ut.

En organisation som tar hänsyn till jämställdhet tar bättre vara på den potential och de drivkrafter som finns i en region. Detta leder i slutändan till ett mer dynamiskt och flexibelt näringsliv som bättre kan möta den allt större internationella konkurrensen. Jämställdheten i hela samhället är också en demokratifråga. Ytterst handlar det om att värdera kvinnor och män lika, vilket innebär en rättvis fördelning av makt och kunskap.⁵

Det är i detta sammanhang denna rapport, som kopplas till Skånes regionala tillväxtprogram, ska placeras. I rapporten ska könsfördelningen för VD-/projektledarposter och styrelser redovisas för 30 organisationer som kan kopplas till identifierade kluster, eller områden med klustertendenser, samt innovationssystem i Skåne. Detta görs för att uppmärksamma själva sammansättningen, diskutera om denna i sig kan vara problematisk och även, om den anses problematisk, diskutera potentiella effekter samt åtgärder. Genom att utreda hur könsfördelningen ser ut synliggörs eventuella snedfördelningar, vilket är ett första steg till kunskap och insikt, som i förlängningen kan skapa förändring.

Denna kartläggning är alltså viktig för att se om de regionala resurserna används på ett effektivt samt hållbart sätt. Detta är av stor vikt för förverkligandet av Skånes regionala mål om tillväxt, attraktionskraft, bärkraft och balans, som formuleras i det regionala utvecklingsprogrammet (RUP).

Rapporten ger följande förslag på insatser för att öka den kvinnliga representationen i styrelser och på VD-/projektledarposter för skånska kluster- och innovationsaktörer:

- Fortsatta studier av undersökningens resultat utifrån enkät eller djupintervjuer med de 30 organisationerna, för att bättre förstå och kunna förändra de mekanismer som skapar den skeva könsfördelningen.
- Seminarium/utbildningsträffar riktade mot representanter från de 30 organisationerna, där personer från t.ex. näringslivets topp föreläser/agerar moderator kring vikten av jämställdhet.
- Ökat beaktande av jämställdhetsaspekter vid behandling av ärenden där projekt och organisationer söker (offentliga) utvecklingsmedel.
- Framtagande av rekryteringsmanual som konkret beskriver jämställdhetsaspekter som bör beaktas när en styrelse formeras.
- Ökat synliggörande av de kvinnor med kompetens för styrelseuppdrag som finns i Regionalt Resurscentrum för kvinnors nätverk, genom t.ex. personbanksregister och praktiktarbete i styrelser.

1.1 Kluster och innovationssystem

På senare år har begreppen kluster och innovationssystem fått mycket uppmärksamhet i diskussioner om vad som skapar ett konkurrenskraftigt näringsliv och ekonomisk tillväxt. Detta gäller både för akademisk forskning och den praktiska regionalpolitiken. Båda begreppen är problematiska och används inte i alla sammanhang på samma sätt.

Själva kärnan i klusterbegreppet innebär att fokus flyttas från enskilda branscher och företag till att mer fokusera på samspelet mellan företag. Därmed blir inte endast företagets tillverk-

⁴ Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser (SOU 2003:16).

⁵ Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet, regeringens skrivelse 1999/2000:24.

ning av en kärnprodukt det intressanta att studera, utan även företagen runt omkring som levererar specialiserade stödtjänster. Begreppet kommer ursprungligen från den amerikanske ekonomen Michael Porter och han definierar kluster som ”geografiska koncentrationer av sammankopplade företag, specialiserade underleverantörer och tillhandahållare av service, företag i relaterade industrier samt relaterade institutioner inom specifika sektorer som konkurrerar, men också samarbetar”.⁶ I klustersynsättet betonas samverkan och överförandet av ”tyst kunskap”, ofta genom nätverk, mellan företagen. En annan aspekt som betonas är förutsättningen att utveckla en specialiserad arbetskraft i regioner.

Kärnan i innovationsbegreppet ligger i hur initiala idéer överförs till reella kommersialiserade produkter med internationell konkurrenskraft. Ett innovationssystem kan finnas på olika geografiska nivåer och innehåller en rad viktiga aktörer samt komponenter. Dessa kan vara universitet/högskolor, institut, politiska aktörer, olika företag, riskkapital samt regelverk.⁷ De olika aktörernas samspel genererar ny kunskap eller teknik genom nya produkter, tjänster samt processer. Lyckade innovationsprocesser sker vanligen i miljöer där specialiserad kunskap, lokala sociala nätverk och förtroende mellan berörda parter finns närvarande.

1.2 Hållbar utveckling

Ett övergripande mål för regeringens politik är hållbar utveckling.⁸ Detta innebär att hållbar utveckling måste integreras och beaktas i alla politikområden inom ett längre tidsperspektiv. Bakgrunden till begreppet och dess innebörd kommer från Bruntlandkommissionen som tillsattes av FN:s generalförsamling 1983. På världstoppmötet i Johannesburg 2002 blev begreppet erkänt som en överordnad princip för FN:s arbete. Hållbar utveckling omfattar de tre sammanhängande dimensionerna ekonomi, miljö och det sociala. För att Sverige ska nå de långsiktiga målen för hållbar utveckling krävs ökade insatser och ett ökat globalt samt regionalt samarbete.

Med hållbar utveckling menas att ett samhälle måste värna om och använda de resurser som finns tillgängliga på ett hållbart sätt. Att detta sker är en avgörande förutsättning för framtida tillväxt och välbefinnande. På detta sätt säkerställs samhällets aktuella behov utan att framtidens människor mister sina möjligheter att säkerställa sina behov. Alla människor och samhällen ska på så vis kunna nå ekonomiska framsteg, skydd för miljön och social rättvisa.⁹ För att detta överhuvudtaget ska vara möjligt måste ett samhälle genomsyras av demokrati, där medborgarna känner att de kan påverka och känna delaktighet.

En av förutsättningarna för hållbar utveckling är jämställdhet mellan kvinnor och män. Detta inkluderar alla väsentliga områden, såsom makt, inflytande och jämställda villkor att ta livsavgörande beslut för individen. Den nationella strategin för att uppnå detta i Sverige är att inkludera jämställdhet i alla politiska områden och verksamheter.

Regeringens direktiv till de regionala tillväxtprogrammen innehåller speciell betoning på hållbar utveckling och tillväxt. Tillväxtprogrammen ska bidra till att kommande, såväl som nuvarande, generationer kvinnor och män ska få tillgång till sunda ekonomiska, ekologiska och sociala förhållanden.¹⁰ Det är i detta sammanhang denna rapport ska placeras.

⁶ Porter, 2000.

⁷ Målet är hållbar tillväxt. Regeringskansliet 2004.

⁸ En svensk strategi för hållbar utveckling. Regeringens skrivelse 2003/04:129.

⁹ Ibid.

¹⁰ Målet är hållbar tillväxt. Regeringskansliet 2004.

2. Utgångspunkter

Denna rapport har ett könsperspektiv, vilket innebär att maktrelationen mellan kvinnor och män diskuteras och synliggörs. Med detta perspektiv ser man det inte som förutbestämt vad en kvinna eller mans roll är, utan detta är något som framförallt skapas socialt och kulturellt i det samhälle människorna lever i. I denna rapport ska könsstrukturen diskuteras för näringslivet och framförallt för regionala kluster och innovationssystem i Skåne. Genom att belysa denna struktur går det att uppmärksamma maktrelationen mellan könen inom detta område.

2.1 Jämställdhet och tillväxt

Det politiskt övergripande målet med jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha lika rättigheter och möjligheter inom livets alla områden.¹¹ Bland mycket annat betyder detta en jämlik fördelning av makt och inflytande, samma förutsättningar för arbete, företagande och utvecklingsmöjligheter inom arbetet. Det innebär också lika tillgång till utbildning och utveckling av personliga ambitioner.

I Sverige idag har de flesta formella hindren för ovan redovisade mål försvunnit. Dock är det fortfarande mannen som i regel utgör normen i samhället. Detta gör att det ännu finns attityder och förhållningssätt som blockerar kvinnors kompetens, erfarenhet och värderingar att fullt ut få genomslag i samhället. Att arbete som i huvudsak utförs av kvinnor tilldelas mindre ekonomisk ersättning och en lägre status är ett exempel på detta. Ytterst är jämställdhet en fråga om makt och rättvisa och det borde vara en självklar demokratisk dimension att både kvinnor och män finns representerade i alla sammanhang. Idag är den svenska arbetsmarknaden könssegregerad, då kvinnor och män många gånger arbetar inom olika branscher. T.ex. domineras den offentliga vård- och omsorgssektorn av kvinnor medan den privata tillverkningsindustrin domineras av män. Samtidigt utför kvinnor en betydligt större andel av hushållsarbetet än vad männen gör.

Utvecklingen mot jämn representation av båda könen på maktområden utanför politiken går långsamt. Vertikalt är den svenska arbetsmarknaden starkt uppdelad, vilket innebär att andelen män blir större ju högre upp i positionerna bland de anställda man kommer. Detta är ett problem då ett jämställt samhälle är en förutsättning för en hållbar utveckling och tillväxt.¹² Det finns flera rapporter som visar att tillväxt främjas om båda könen har samma möjligheter och lika förutsättningar att ta avgörande beslut.

Bl.a. konstaterar NUTEK¹³ att jämställda företag är mer lönsamma än andra företag i längden, samtidigt som de hävdar att erfarenheterna av insatser kring regional utveckling och näringslivspolitik visar samma sak. Har insatserna ett tydligt jämställdhetsfokus kommer de fler människor till nytta och får därför större chans att ge resultat. I en ny TCO-rapport¹⁴ kommer forskarna fram till att sambanden mellan ekonomisk tillväxt och jämställdhet i mogna ekonomier är starkare än många tror. Analysen visar att det i mer jämställda samhällen föds fler barn och att det i länder där kvinnor i högre utsträckning lönearbetar föds fler barn. Detta gör att dessa länder på lång sikt får bättre förutsättningar att öka arbetsutbudet och samtidigt skapa en mer balanserad demografisk balans, vilket ger starkare tillväxtförutsättningar. Även Svenskt Näringsliv¹⁵ är inne på samma linje. De hävdar att utveckling av jämställdhet och mångfald inom företag är av stor betydelse för tillväxten i svensk ekonomi. Att ta tillvara alla människors kompletterande kompetenser skapar konkurrenskraft då det medför nytänkande och kreativitet.

¹¹ Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet, regeringens skrivelse 1999/2000:24.

¹² En svensk strategi för hållbar utveckling, regeringens skrivelse 2003/04:129

¹³ <http://www.nutek.se/sb/d/187/a/854>

¹⁴ Utan jämställdhet stannar tillväxten. TCO, 2004.

¹⁵ Mångfald – en förutsättning för framgångsrika affärer. Svenskt Näringsliv, 2002.

Alla resonemang handlar om att en jämlikare fördelning av möjligheter mellan könen gör att hela samhällets resurskapital, som finns hos både kvinnor och män, utnyttjas bättre. Tas alla yrkeskompetenser, synsätt och erfarenheter till vara i organisationer samt företag når man en bättre effektivitet och lönsamhet. Att på informella vägar stänga ute kvinnor är förödande för en modern ekonomi.

2.2 Jämställdhet och näringsliv

Att jämställdheten i Sverige inte kommit lika långt inom näringslivet som inom politiken syns tydligt i statistiken. Även om de senaste åren inneburit en rad förbättringar är makten snett fördelad mellan könen.

I en statlig utredning från 2003¹⁶ undersöktes 500 organisationer och företag med mer än 200 anställda. En liknande undersökning gjordes år 1993. Några resultat av denna undersökning redovisas i tabell 1.

Tabell 2. Resultat från en statlig utredning år 2003.¹⁷

Kategori	Andel män	Andel kvinnor
Styrelsrepresentation för alla 500 organisationerna	83 %	17 %
Styrelsrepresentation för de med privat ägandeform	87 %	13 %
Styrelsrepresentation för de med privat ägandeform (1993)	95 %	5 %
Representation bland chefer för de med privat ägandeform	81 %	19 %
	Andel (2003)	Andel (1993)
Andel organisationer utan kvinnlig styrelserepresentant	42 %	
Andel organisationer som bedriver aktivt jämställdhetsarbete	78 %	58 %

I en undersökning gjord för Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) i maj 2004¹⁸, visas det att antalet kvinnliga chefer i alla privata aktiebolag med mer än en anställd har ökat kraftigt sedan 1990. 1990 var antalet kvinnliga chefer 9 % och idag är de 31 %. I privata aktiebolag med mer än 50 anställda är antalet kvinnliga chefer idag 21 %. Dock är kvinnor sällan högste chef i företagen. I samma undersökning av Sveriges börsbolag är t.ex. 34 % av cheferna kvinnor men endast 2 % av dessa är VD för bolagen. Kvinnornas vanligaste chefspositioner bland börsbolagen är i fallande ordning plats-, personal- och divisionschef.

I Skåne län fanns det år 2003 åttio företag med fler än 200 anställda.¹⁹ Bland dessa företag var 2 verkställande direktörer (3 %) kvinnor och 78 stycken (97 %) var män. För styrelser i organisationer med mer än 200 anställda i Skåne var representationen inom offentlig sektor 43 % kvinnor och 57 % män. I privata organisationer med fler än 200 anställda var könsfördelningen i styrelserna 11 % kvinnor och 89 % män.

Att männen dominerar de ledande positionerna inom näringslivet är alltså en realitet. Detta innebär att kvinnors förutsättningar att påverka organisationers utveckling blir begränsad och deras låga representation har många orsaker. Män är, och har genom historien utgjort normen för näringslivsledare och kvinnor bedöms fortfarande som avvikande från denna norm.²⁰

¹⁶ Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser (SOU 2003:16).

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Kvinnliga chefer i näringslivet 2004. SNS, 2004.

¹⁹ Fakta om kvinnor och män. Länsstyrelsen i Skåne län 2003.

²⁰ Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser (SOU 2003:16).

Ledarskap är nära kopplat till föreställningar om manlighet samt kompetens och kvinnor återfinns fortfarande framförallt på vissa ledande positioner, positioner som sällan anses leda till den absoluta företagstoppen.

Forskning visar problematiken kring att bara män återfinns på beslutsfattande positioner i företag och organisationer.²¹ Detta återskapar bilden av ledare som män och skapar i sig själv en efterfrågan på män, då mansdominerade grupper fortsätter att se män som representanter för det verkliga ledarskapet och kvinnor som ett komplement. En annan konsekvens av att det är uteslutande män på ledande positioner är att de ges få faktiska erfarenheter av kvinnor som chefer eller styrelseledamöter. Detta gör att de inte ser dem som alternativ. Grupper med en mer jämställd sammansättning får enligt forskning män att bryta denna föreställning om kvinnors roll i organisationen. Det finns alltså tydliga indikationer på att könsfördelningen på ledande poster har en stor betydelse för hur det fortsatta ledarskapet formas. Ett första steg för att komma till rätta med detta är att kartlägga och sätta ljus på hur organisationen är uppbyggd ur ett könsperspektiv. Ökade kunskaper, som dock inte alltid leder till en vilja att förändra, är en viktig förutsättning för en kritisk och reflekterande dialog.

2.3 Jämställdhet och kluster samt innovationssystem

Från nationell nivå betonas utvecklingen av regionala kluster och innovationssystem som några av förutsättningarna för att Sveriges regioner ska kunna nå en gynnsam utveckling. Samtidigt betonas det att alla insatser ska ha ett hållbarhetsperspektiv, där krav på jämställda åtgärder och en jämställd utveckling ingår. I en rapport från 2004²² kring jämställdhet och klusterpolitik är dock slutsatserna att jämställdhetsperspektivet varken genomsyrar klusterbegreppet eller dess politik.

I rapporten har olika texter och utredningar, både akademiska och statliga, kring kluster analyserats. Slutsatserna visar att kluster är ett begrepp med utgångspunkt i manliga normer. Texterna utgår från ett manligt perspektiv, där de exempel på kluster som tas upp är i traditionellt manliga branscher och de kunskaper som sägs behövas är väldigt tekniska och manliga. I texterna förs knappt några resonemang kring jämställdhet och det diskuteras inte hur jämställdhet kan vara viktigt för att företag och kluster ska kunna utvecklas. Ett annat problem är att företagen i kluster ses som en sammanhållen aktör. Det gör att organiseringen av arbetet inom det enskilda företaget, som kan vara mycket ojämsställd, inte får någon uppmärksamhet. Detta trots att företagets organisation betyder lika mycket för konkurrenskraften som lärandet mellan aktörer och företag inom ett kluster.

Att kluster- och innovationssystempolitiken utgår från en manlig norm skapar ett värdesystem som gör att branscher där män dominerar som företagare eller arbetskraft får en större del av de resurser som går till kluster- och innovationsutveckling inom närings- och regionalpolitiken. Därför får dessa kluster och innovationssystem en större chans att växa än branscher eller sektorer där kvinnor utgör merparten av arbetskraften.

I kluster och innovationssystem sker mycket informationspridning och beslutsfattande inom olika nätverk, som många gånger är informella. Även om det inte direkt existerar någon entydig definition av nätverk, handlar det om system av ett antal aktörer som står i relation

²¹ Holgersson, Höök, Linghag & Wahl, 2001.

²² Kluster som regionalpolitiskt redskap i ett könsperspektiv. Emma Resurscentrum 2004.

till varandra.²³ Information och kunskap sprids automatiskt inom nätverket då det finns en inneboende beroendeställning bland deltagarna, samtidigt som dess drivkraft är gemensamma intressen. Informella nätverk kan givetvis domineras av både kvinnor och män. Desto högre upp i näringslivets topp nätverken återfinns, bygger de dock vanligen i praktiken på kontakter mellan män, inte sällan personliga sådana. Detta då män ofta dominerar de styrande posterna inom olika företag eller organisationer. Konsekvensen av detta blir att kvinnor många gånger stängs ute från nätverken och dess kunskapsspridning.

Vanligen bildas det övergripande medlemsorganisationer eller formella medlemsnätverk som ska vara med och styra kluster- och innovationsutvecklingen. Dessa organisationer har en samlande funktion, då de kan utgöra en naturlig mötesplats för deltagarna, sköta marknadsföring, fördela medel eller bistå med annan service till medlemmarna. Många gånger har organisationerna och medlemsnätverken en vald VD, alternativt projektledare, samt styrelse, varifrån det utarbetas riktlinjer för vilka företag eller företagare som välkomnas till medlemskap. Denna styrelse kan också påverka vilka områden utvecklingen ska fokusera på och vilka satsningar som ska göras. Som i all annan verksamhet är det viktigt att en sådan styrelse har en spridd fördelning av människor så att gruppen kan utnyttja de skilda erfarenheter och den kompetens som finns bland olika människor. Detta gäller även ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta är viktigt för att satsningarna ska bli så effektiva och genomslagskraftiga som möjligt och inte bara fokusera på de perspektiv eller intresseområden som en ensidigt sammansatt styrelsegrupp riskerar att ha.

Det finns dock satsningar som görs för att förbättra jämställdheten inom kluster och innovationssystem. T.ex. har Vinnova inom sitt VINNVÄXT-program gjort en speciell satsning på jämställdhet för att utveckla verktyg som kan stärka innovationssystemen.²⁴ Denna satsning kom till då ansökningarna till den första utlysningen av VINNVÄXT-programmet nästan helt saknade ett könsperspektiv. Därför utlystes nya medel, som skulle gå till de projekt som redan fått utvecklingsmedel, för att de skulle utarbeta ett jämställdhetsperspektiv. Detta för att utveckla vinnarnas könsperspektiv och för att dessa utökade ansökningar ska bidra till att könspektivet beaktas i framtida ansökningar.

Tre projekt av sju blev beviljade extra medel för att utveckla sitt könsperspektiv. Ett av dessa innovationsprojekt var skånska Växtfabriken, vars verksamhet beskrivs på sida 14. Syftet för Växtfabriken har varit att skapa ett idéprogram för hur könspektivet ska integreras i hela processen. Målet är att detta ger ökad jämställdhet inom hela Växtfabrikens verksamhet och även ökad kunskap om sambandet mellan tillväxt och jämställdhet.

²³ Jämställda kluster. Emma Resurscentrum 2003.

²⁴ <http://www.vinnova.se/main.aspx?id=5E42DAB5-B412-4974-A175-8899BEDFA763>

3. Kluster- och innovationsaktörer som undersöks

De 30 skånska kluster- och innovationsaktörer som har undersökts i denna kartläggning tillhör olika nivåer inom kluster och innovationssystemen. De kan sägas utgöra de stödjande strukturerna inom området, då de förser dess medlemmar med ekonomiska medel, rådgivning, fysisk infrastruktur, marknadsföring eller annan service. De olika nivåer aktörerna tillhör är Öresundsplattformarna, innovationsmiljöerna, större kluster- och innovationssatsningar i Skåne och högskole- samt universitetsdrivna innovationsmiljöer. Nedan följer en kort presentation av aktörerna.

3.1 Öresundsplattformarna

Öresundsuniversitetet grundades 1997 och är ett samlande namn på 14 universitet/högskolor i Öresundsregionen och allt samarbete som skapas mellan dessa. Syftet är att öka detta samarbete och även utveckla samarbetet med näringsliv, myndigheter och andra organisationer i regionen. I dagsläget inkluderar Öresundsuniversitetet ca 140 000 studenter och mer än 12 000 forskare.

Öresund Science Region drog igång 2002 som ett transnationellt initiativ mellan Danmark och Sverige med syftet att stärka det regionala samarbetet och integrationen mellan universitet, industri och den offentliga sektorn i Öresundsregionen. Målet är att stimulera utvecklingen av en kunskapsbaserad ekonomisk tillväxtspiral i regionen. Öresund Science Region fungerar som en övergripande paraplyorganisation för de fyra Öresundsplattformarna nedan.

Medicon Valley Academy startades 1997 och är en regional svensk/dansk nätverksorganisation inom life-science med målet att agera som katalysator för integration och utveckling i Medicon Valley (Öresundsregionen). Organisationen har inget vinstintresse och dess medlemmar, som är 230 stycken, är de relevanta universitetet, sjukvårdsorganisationerna och de flesta biotech- samt medicinrelaterade företagen i regionen.

Öresund IT Academy etablerades 2001 och är en nätverksorganisation för danska och svenska IT-aktörer i Öresundsregionen. Dess främsta mål är att göra Öresundsregionen mer attraktiv för studenter, forskare, företag och riskkapitalister inom IT-sektorn.

Öresund Food Network drog igång 2001 och är ett nätverk med målet att göra Öresundsregionen till en av Europas mest dynamiska, kunskapsintensiva och teknologiskt avancerade regioner inom jordbruks- och livsmedelsområdet. Mer än 450 personer deltar i nätverket.

Öresund Environment Academy startades 2001 som en icke vinstdrivande nätverksorganisation som bistår och skapar nätverk som sträcker sig över nationella samt akademiska gränser i Öresundsregionen, där miljön är den gemensamma nämnaren. I nätverket skapas möten och kunskapsutbyten som genererar nya idéer samt projekt.

3.2 Innovationsmiljöerna

IDEON är en forskningsby i Lund nära knuten till Lunds Tekniska Högskola. I forskningsbyn ges förutsättningar för unga utvecklingsföretag inom främst IT, bioteknik och högteknologi att växa sig starka och förbereda sig för att möta marknaden. Ideon grundades 1983 som Skandinavens första forskningsby och består idag av ca 200 företag.

Minc är ett bolag ägt av Malmö stad vars stora syfte är att utveckla små kunskapsintensiva företag med hög tillväxtpotential. Bolaget, som startade sin verksamhet 2003, är lokaliserat i Västra Hamnen i Malmö och har idag 14 medlemsföretag samt ett antal nätverks- och samarbetspartners.

Krinova Science Park i Kristianstad startades 1999 och fungerar som en mötesplats där det bedrivs behovsstyrd verksamhet. Denna stimulerar, stödjer och säkrar såväl företagens som Högskolan Kristianstads ambitioner att uppnå konkurrenskraft på olika nivåer. Idag rymmer Krinova ca 50 verksamheter som består av företag, forskargrupper, utbildning och företagsfrämjare.

Medeon är en forskningspark i Malmö för kunskapsintensivt företagande, i den tidiga utvecklingsfasen, inom medicin- och hälsoområdet. Idag omfattar Medeon ett tjugotal företag och man erbjuder hjälp med allt från att bedöma finansieringsplaner, patentskydd och bolagsbildning.

Teknikbrostiftelsen i Lund är en av 7 regionala stiftelser som inrättades av Sveriges Riksdag 1994. Dess uppgift är att stimulera den ekonomiska tillväxten i Skåne, Blekinge, Kronobergs, Hallands och Kalmar län genom ett bättre utnyttjande av den kunskap som skapas vid regionens universitet och högskolor.

Teknopol ger kompetensstöd åt entreprenörer och nybildade forskningsbaserade företag. Framförallt hjälper Teknopol till med att skapa slagkraftiga affärsplaner och att söka samt identifiera första finansieringen. Teknopol har även samarbetspartners utanför regionen.

TeknoSeed bildades 1997 som ett såddkapitalföretag med speciellt fokus på kunskapsbaserade företag med stor tillväxtpotential i södra Sverige. Företaget hjälper unga företag att växa och utvecklas under de första stegen och är normalt involverade i de nystartade företagen i mellan 3 till 7 år.

Innovation Skåne ingår i ett nationellt nätverk av innovationscentra, som har utformats av ALMI Företagspartner AB och Stiftelsen Innovationscentrum (SIC). Syftet är att öka antalet kommersialiserade innovationer som når marknaden och Innovation Skåne bidrar med rådgivning, lotsning samt finansiellt stöd i olika former.

Ideon Agro Food grundades 1986 och är en stiftelse som i samverkan med företag och universitet utvecklar innovationer från forskningen inom livsmedel- och lantbruksområdena. Framförallt verkar stiftelsen i Öresundsregionen och har idag 22 anslutna företag.

Skånes Livsmedelsakademi startades 1994 och är ett nätverk där myndigheter, lantbrukets organisationer, livsmedels- och förpackningsindustrin, handeln, universitet och högskolor arbetar tillsammans för att utveckla den skånska livsmedelsnäringen till sin fulla potential. Idag är antalet medlemmar ca 34 stycken.

M-Town bildades 2002 och är en förening som samlar företag från TIME-sektorerna. Dess syfte är att underlätta för medlemmarna att hantera de nya utmaningar samt exploatera de möjligheter som håller på att skapas inom sektorn. Föreningen ska även medverka till affärer och samspel mellan medlemmarna samt öka kunskapen om sektorn.

Sustainable Business Hub är ett nätverk som hjälper företag som arbetar med varor eller tjänster med särskilt hög miljöprestanda att lyckas bättre. Målet är att företagen har en hållbar affärsutveckling så att ekonomi, ekologi och socialt ansvar verkar i samklang. Idag har nätverket runt 50 medlemmar.

Öresund Logistics är en nätverksorganisation och plattform för danska och svenska aktörer inom logistik i Öresundsregionen. Nätverket startade 2003 och bygger på en nära relation mellan näringsliv, universitet och offentlig förvaltning. Ett av målen är att marknadsföra Öresundsregionen som huvudport och logistikcentrum för Skandinavien.

3.3 Större kluster- och innovationssatsningar i Skåne

Innovation i Gränsland är ett nätverk för en tioårig satsning med syftet att stärka den skånska livsmedelsnäringen genom att skapa produkter med höga förädlingsvärden. Nätverket leds av Skånes Livsmedelsakademi och målet är att skapa flervetenskapliga innovationsprojekt i gränslandet mellan olika kunskapsområden.

Maten i Skåne startade 2002 och är ett nätverk som leds av Region Skåne, med målet att samla aktörer och intressenter som vill främja verksamheter inom mat- och måltidsrelaterat näringsliv i Skåne. Syftet är att kunna marknadsföra Skåne som Sveriges ledande matregion och poängtera den kompetens som finns i Skåne inom området.

Växtfabriken är ett nätverk med målsättningen att skapa tillväxt genom utveckling och tillverkning av alternativa produkter inom energi-, bygg-, olje-, plast- och läkemedelsbranscherna baserade på växter. I växtfabriken ingår ett 40-tal deltagare från näringsliv, samhälle, FoU samt ett antal fristående organisationer.

Träriket är en ekonomisk förening som marknadsför produkter och företags kapacitet inom träförädling i Skåne. Målet är att förbättra företagens möjligheter att tillfredsställa kundernas behov. I föreningen ingår ett 50-tal företag och framförallt försöker man förenkla företagens kontakter med utländska kunder.

3.4 Högskole- och universitetsdrivna innovationsmiljöer

Futurum Creative Center är en stiftelse vars verksamhet syftar till att stimulera och stödja studenter vid Högskolan Kristianstad och vid kvalificerade yrkesutbildningar i Kristianstad-regionen. Målet är att detta ska leda till ökat entreprenörskap och innovativt tänkande, inte minst genom att nya företag startas.

Högskolan Kristianstad Holding AB är ett holdingbolag som bildades i slutet av 2003. Dess huvuduppgift är att stimulera och stötta akademiskt entreprenörskap och nyföretagande för studenter samt personal på Högskolan Kristianstad.

Trampolinen är en företagsinkubator vid Campus Helsingborg som drivs utan vinstintresse. Syftet är att utgöra stöd för personer som har en affärsidé med innovationspotential och som vill prova på att starta eget. Genom reducerade startkostnader, ett stort nätverk, anpassad rådgivning och seminarier skapar Trampolinen bra förutsättningar för nya företag.

Drivhuset Malmö är en stiftelse som utgör en resurs för alla studenter vid Malmö högskola genom att inspirera och stödja entreprenörskap. Stiftelsen fungerar även som en mötesplats där studenter och det omgivande samhället kan träffas och planera samarbetsmöjligheter. Drivhuset Malmö startades år 2000.

VentureLab är en mötesplats där Lunds universitets studenter, forskare och personal erbjuder support för att utveckla och kommersialisera sina affärsidéer. Syftet är att främja entreprenörskandan inom Lunds universitet. För närvarande ingår 9 företag i företagsinkubatorn.

UNIVA – universitetsinstitutet i Lund är ett institut som initierar och koordinerar kommersiella forsknings- och utvecklingsuppdrag från företag och organisationer. Institutet startades år 2000 och är ett aktiebolag helt ägt av Lunds universitet. Basen i verksamheten inkluderar Lunds universitets personal, utrustning och lokaler.

LUAB – Lunds universitets utvecklingsbolag är ett holdingbolag vars uppgift är att stödja enskilda forskare inom alla akademiska områden och annan personal vid Lunds universitet vid kommersialiseringen av nya affärsidéer. Verksamheten skall vara affärsinriktad och därmed ge vinst som ska göra återinvestering möjlig. Holdingbolaget initierades av regeringen 1994 och ägaransvaret övergick till Lunds universitet 1997.

4. Resultat

I tabell 3 redovisas resultaten för sammansättningen i styrelser/styrgrupper och på

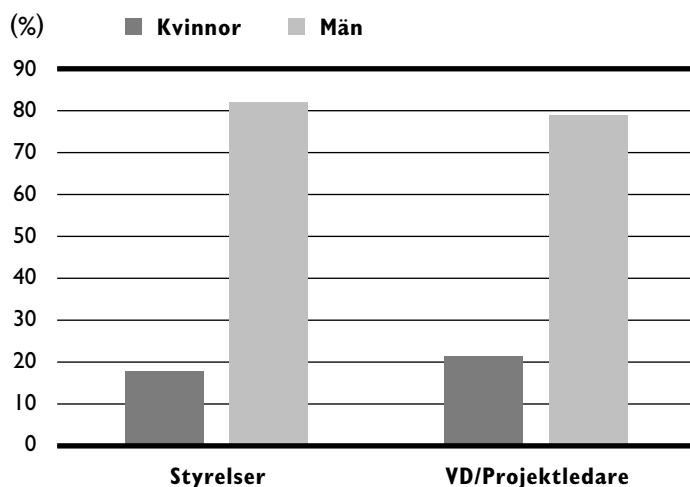
Tabell 3. Sammansättning i styrelser och på VD-poster/projektledare för skånska kluster- och innovationsaktörer.

Organisation	Antal i styrelse	Kvinnor	Män	VD/Projektledare
Öresundsplattformarna:				
Öresund Science Region	10	3	7	1 man
Medicon Valley Academy	15	3	12	1 kvinna
Öresund IT Academy	13	0	13	1 man
Öresund Food Network	13	3	10	1 kvinna
Öresund Environment Academy	13	3	10	1 man
Öresundsuniversitetet	14	1	13	1 man
Totalt	78 (100%)	13 (≈17%)	65 (≈83%)	4 män, 2 kvinnor
Innovationsmiljöerna:				
IDEON	7	2	5	1 man
Minc	7	1	6	1 man
Krinova Science Park	9	0	9	1 man
Medeon	9	2	7	1 kvinna
Teknikbrostiftelsen	5	2	3	1 man
Teknopol	6	2	4	1 man
TeknoSeed	4	0	4	1 man
Innovation Skåne	7	1	6	1 man
Ideon Agro Food	9	0	9	1 man
Skånes Livsmedelsakademi	12	1	11	1 man
M-Town	4	0	4	2 män
Sustainable Business Hub	10	3	7	1 man
Öresund Logistics	15	2	13	1 man
Totalt	104 (100%)	16 (≈15%)	88 (≈85%)	13 män, 1 kvinna
Större kluster- och innovationssatsningar i Skåne:				
Innovation I Gränsland	12	1	11	2 män
Maten i Skåne	14	6	8	1 kvinna
Växtfabriken	7	3	4	1 kvinna, 1 man
Träriket	5	0	5	1 man
Totalt	38 (100%)	10 (≈26%)	28 (≈74%)	4 män, 2 kvinnor
Högskole- och universitetsdrivna innovationsmiljöer:				
Futurum Creative Center	6	2	4	1 kvinna
Högskolan Kristianstad Holding AB	5	2	3	1 man
Trampolinen (informell styrgrupp)	5	0	5	1 man
Drivhuset Malmö	10	1	9	1 kvinna, 1 man
VentureLab	8	1	7	1 man
UNIVA	5	1	4	1 man
LUAB	5	1	4	1 man
Totalt	44 (100%)	8 (≈18%)	36 (≈82%)	6 män, 2 kvinnor
TOTALT SAMTLIGA	264 (100%)	47 (≈18%)	217 (≈82%)	27 män, 7 kvinnor (män ≈79% kvinnor ≈21%)

VD/projektledarposterna för de 30 undersökta kluster- och innovationsaktörerna. Uppgifterna är hämtade från respektive organisations hemsida eller framtagna genom telefonintervjuer under sommaren/hösten 2004. Resultatet visar att kvinnor är starkt underrepresenterade i styrelser och bland VD/projektledare inom skånska kluster- och innovationsaktörer (se figur 1). Räknas samtliga aktörer in är andelen kvinnor i styrelserna ca 18 % och av det totala antalet VD/projektledare utgör kvinnor ungefär 21 %.

Mönstret där kvinnorna utgör en klar minoritet återfinns inom alla grupperingar i kluster- och innovationssystemen. Högst antal kvinnor sitter det i styrelserna inom gruppen större innovations- och klustersatsningar i Skåne, där siffran är ca 26 %. Studeras de enskilda organisationerna är det bara 4 stycken vars styrelser kan klassas som jämställda (där fördelningen kvinnor och män är mellan 60–40 %). Dessa är Teknikbrostiftelsen, med 40 % kvinnor, Maten i Skåne, med 43 % kvinnor, Växtfabriken, med 43 % kvinnor, och högskolan Kristianstad Holding AB med 40 % kvinnor. Totalt är det 7 organisationer som helt saknar kvinnlig styrelserepresentant. Samtliga av dessa har en manlig VD eller projektledare. I de 7 organisationer som har en kvinnlig VD eller projektledare, återfinns i samtliga fall utom ett, minst två kvinnor i styrelserna. Inom gruppen ”innovationsmiljöerna” finns endast en kvinna som VD/projektledare bland 13 organisationer.

Figur 1. Andelen kvinnor och män i styrelser och på VD-/projektledarposter bland de 30 undersökta organisationerna



5. Slutsatser och åtgärdsförslag

5.1 Slutsatser

Resultaten från undersökningen visar att kvinnor är underrepresenterade på de ledande positionerna för skånska kluster- och innovationsaktörer. Denna underrepresentation följer till mångt och mycket den fördelning som finns inom Sveriges och Skånes totala näringsliv. I styrelser och på de högsta positionerna dominerar männen fortfarande starkt. Även om maktfördelningen mellan könen blivit relativt jämn inom politikens områden de senaste åren kvarstår snedfördelningen inom det privata näringslivet. I denna undersökning är de flesta aktörerna offentligt finansierade på något sätt, men trots detta är snedfördelningen påtaglig i styrelserna och på VD-/projektledarposterna. Detta visar att Sverige och Skåne har mycket arbete kvar att göra innan vårt samhälle kan kallas för jämställt.

En aspekt som gör resultatet i denna undersökning än mer anmärkningsvärt är att merparten av aktörerna inom Skånes kluster och innovationssystem har bildats under slutet av 90-talet eller början av 2000-talet. Detta innebär att det politiska arbetet och den samhällsdebatt, inte minst i medierna, som förts under senare år gällande kvinnors representation på maktpositioner, inte gett något praktiskt resultat.

Att representationen av kvinnor ser ut som den gör kan kopplas till rapportens utgångspunkter. Det är fortfarande i regel mannen som utgör normen i samhället, inte minst inom näringslivet, och detta gör att attityder samt förhållningssätt blockerar kvinnors möjligheter inom vissa områden. Ledarskap är nära kopplat till föreställningar om manlighet och då män dominerar på de ledande positionerna fortsätter de att se män som alternativ till toppositionerna och kvinnorna mer som komplement. Detta gör att män får liten erfarenhet av kvinnor på dessa positioner och rekryteringen förblir snedvriden. Inom kluster och innovationssystem bygger också många kontakter på informella nätverk. Då kvinnor inte i lika stor utsträckning som män finns med i dessa nätverk, hamnar de ofta utanför informationsspridning och beslutsfattning, vilket gör det ännu svårare att komma in i företagets eller organisationens toppskikt.

En annan anledning till den snedvridna representationen bland Skånes kluster- och innovationsaktörer, är att merparten av dem verkar i branscher och sektorer som är traditionellt manliga. Detta gör att rekryteringsbasen för kvinnor är begränsad. Att den skulle vara så begränsad att sammansättningen inom styrelserna och på VD-/projektledarposterna måste vara så sned som idag är fallet, verkar dock inte troligt. Dock utgör Växtfabriken här ett positivt undantag. De arbetar med målet att könsperspektivet ska integreras i hela sin verksamhetsprocess. Detta har inte minst resulterat i en jämställd styrelse och ett delat VD/projektledarskap mellan en kvinna och en man.

Förutom att det borde vara självklart ur demokratisk synvinkel att både kvinnor och män finns representerade i skilda sammanhang, innebär en ojämn fördelning, vilket tidigare beskrivits, i en styrelse eller i en organisation att inte alla resurser tas tillvara. Forskning visar att jämställda företag är mer lönsamma än andra företag i längden. Erfarenhet kring regional utveckling och näringslivspolitik visar också att jämställda satsningar ger bättre resultat. Genom att ta tillvara alla människors erfarenheter och kompetens skapas konkurrenskraft då det medför nytänkande och kreativitet.

Då de undersökta skånska kluster- och innovationsaktörerna kan sägas utgöra stödjande strukturer inom respektive område, blir problemen med den sneda fördelningen än tydligare. En ensidigt sammansatt styrelse riskerar att göra ensidiga bedömningar och kan då missa bety-

delsen av vissa projekt eller satsningar. Det finns därför en risk att aktörerna väljer att stödja vissa projekt eller företag, som verkar ha störst potential ur manlig synvinkel, medan man missar eller rationaliserar bort för dem udda projekt. Givetvis är det inte säkert att kvinnor har andra åsikter än män, men då olika grupper av människor har olika erfarenhet kan detta innebära att synsätten skiljer sig åt.

Många av dagens hinder för kvinnor att etablera sig på ledande positioner i näringslivet har sin grund i gamla könsstrukturer och äldre tiders traditioner och föreställningar. Dessa strukturer har skapat ett samhälle där både utbildning och arbetsmarknad har blivit starkt uppdelad mellan könen. Den yngre generationen har dock vuxit upp i ett samhälle där jämställdheten ses som något eftersträvanvärt. Att tro att detta leder till att jämställdheten i framtiden ökar av sig själv och blir en självklarhet utan aktivt arbete, är dock en olycklig föreställning. Studeras siffrorna för unga chefer, 35 år och yngre, i det privata näringslivet, framkommer även här en snedfördelning. Fördelningen bland cheferna är 25 % kvinnor och 75 % män.²⁵ Detta är en farlig utveckling då det leder till att förutsättningarna för att nå erfarenheter och kompetens, som krävs för att kunna befordras till högre nivåer, redan i ett tidigt skede är ojämnt fördelade. Samtidigt finns det en risk att de unga manliga cheferna, som arbetar med och lär sig av de äldre manliga cheferna, tar till sig av den äldre generationens normer och värderingar. Detta medför en betydande risk att de äldre könsstrukturerna i företaget eller organisationen återskapas. Alltså är det av yttersta vikt att de unga kvinnorna beaktas i större utsträckning när chefer eller styrelseledamöter ska utses. Företag måste i utökad grad försöka rekrytera kvinnor, både äldre och yngre, för att de ska kunna nå denna erfarenhet och samtidigt för att vinsterna med en jämställd styrelse eller organisation blir stora i ett längre perspektiv.

5.2 Policy- och åtgärdsförslag

Kartläggning av jämställdhet och könsfördelning inom organisationer är en viktig utgångspunkt för förändringsarbete. En kartläggning synliggör kvinnor och män generellt och är en bra bakgrund för kritiska samt reflekterande diskussioner. Det är dock väldigt lätt att i vackra ordalag prata om jämställdhet på konferenser och seminarier, men det är en helt annan sak att stå för det i praktiken. Mellan kunskap och handling måste det finnas en vilja till förändring om det ska bli några resultat. Detta är också en förutsättning för att jämställdhetsarbetet ska utvecklas till en naturlig process och integreras i allt arbete. I nedanstående åtgärdsförslag fokuseras på de insatser som vi från skånskt håll direkt kan påverka.

Ett första möjligt steg att ta är att utveckla undersökningen vidare. Detta kan ske genom att kontakt tas med de 30 organisationerna, för att genomföra en enkätundersökning eller djupintervjuer med dem. På detta sätt går det att få fram de konkreta anledningarna till varför styrelsesammansättningen ser ut som den gör. Listas de mest frekvent förekomna anledningarna finns det bra förutsättningar för att förstå och förändra dessa mekanismer.

Forskning visar att inställningen hos ett företags högsta styrelse eller ledning spelar en viktig roll för jämställdhetsarbetet, både ur makt och symboliskt perspektiv.²⁶ Dess vilja till förändring är ofta viktigare än vilka metoder som används. Då de högsta positionerna är mansdominerade och styrelser många gånger bara består av en eller två kvinnor, blir det svårt för kvinnor att utifrån denna minoritetsställning bidra till förändringsarbete av könsstrukturen i organisationen.

²⁵ Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser (SOU 2003:16).

²⁶ Ibid.

Därför är det av stor vikt att män tar ett större ansvar. Ett konkret åtgärdsförslag i detta fall är att bjuda in högt uppsatta personer i de 30 organisationerna till seminarium/utbildningsträffar, där jämställdhetsfrågor diskuteras. Ett stort problem med denna typ av aktiviteter är att berörda parter inte kommer till mötena. Många gånger kommer bara de personer som redan arbetar aktivt med jämställdheten. För att motverka detta kan någon som de berörda personerna känner till och har respekt för, agera moderator eller föreläsare på olika träffar. Exempel på lämpliga personer som skulle kunna ha denna funktion är män från toppen av näringslivet som insett vikten av jämställdhet. Om det är män som för fram budskapet kan det vara lättare att acceptera för andra män, som många gånger tolkar jämställdhetsarbete som något de förlorar på.

Ett annat sätt att öka antalet kvinnor i styrelser skulle kunna vara att göra bättre jämställdhetsanalyser när beslut tas angående former för projekt- och utvecklingsstöd i offentliga organisationer. När beslut ska fattas om att med offentliga medel finansiera projekt och organisationer kan som villkor anges att verksamhetens styrelse ska vara jämställd, d.v.s. minst 40 % av underrepresenterande kön. Genom tillgång till en effektiv checklista för att kolla jämställdhet vid projekthandläggning, skulle detta arbete kunna fungera bra.

Det är av yttersta vikt att tänka på könsfördelningen i en styrelse redan när den bildas. När den väl är formerad är det svårare och tar längre tid att ändra på en snedfördelning. Inte minst gäller detta för de fall där ordföranden är en man som inte aktivt arbetar för jämställdhet. Med tanke på detta är en konkret åtgärd att ta fram en rekryteringsmanual för styrelsebildande. Många gånger väcks inte frågan om jämställdhet när en styrelse ska tillsättas. Genom att ta fram en manual som enkelt beskriver vad man bör tänka på och hur man bör gå till väga när en styrelse ska bildas, finns förutsättningar för att de grundläggande och mest frekventa misstagen undviks.

Inom de skånska kluster- och innovationsstrukturer som undersökts, går det inte att bortse från att urvalsbasen till styrelser och VD-poster fortfarande består av fler män än kvinnor. Därför är det viktigt att öka antalet kvinnor som faktiskt har kompetens nog att ingå i denna typ av styrelser. Sådana åtgärder är redan igång i Skåne. I Regionalt ResursCentrum för kvinnors²⁷ regi har 145 kvinnor utbildats i praktiskt styrelse- och ledningsarbete. Dock är utbildning bara det första steget. Lika viktigt är att få de kvinnor som faktiskt är kvalificerade att synas och ingå i de nätverk av potentiella styrelseledamöter som finns. Därför arbetar Regionalt ResursCentrum för kvinnor nu dels med att få in de utbildade kvinnorna i de sammanhang där styrelserekrytering sker, och dels med att ta fram styrelser där kvinnorna kan få praktikarbete. Inte minst de 30 organisationer som här har undersökts skulle utgöra lämpliga styrelser för denna typ av praktikplats.

Idag finns det ungefär 200 kvinnor med intresse för styrelseuppdrag i Regionalt ResursCentrum för kvinnors nätverk. Ett sätt att få dessa kvinnor mer tillgängliga skulle kunna vara att noggrant inventera deras erfarenheter samt kunskap och skapa en personbank. På så sätt skulle det finnas en resurs att vända sig till vid styrelserekrytering, framförallt för de organisationer och företag som har begränsad kännedom om var de kan lokalisera lämpliga kvinnor. I detta sammanhang har männen ett stort ansvar genom att mer aktivt och flexibelt söka kvinnor med rätt erfarenhet och samtidigt skapa en arbetsmiljö där både kvinnor och män trivs. Med fler kvinnor på ledande positioner skapas en allmän medvetenhet att även kvinnor kan lyckas på toppositioner. Kvinnor synliggörs på detta sätt som kompetenta.

²⁷ Regionala och Lokala ResursCentra för kvinnor finns idag på ca 150 platser i Sverige. Verksamheten syftar till att öka kvinnors inflytande och stärka kvinnors ställning i samhället.

Litteraturlista

- Holgersson C, Höök P, Linghag S, Wahl A (2001): *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*. Lund, Studentlitteratur.
- Kristoffersson M, Lindberg M (2003): *Jämställda kluster – Vad innebär det och hur skapas sådana?* Vilhelmina, Emma Resurscentrum 2003.
- Länsstyrelsen i Skåne län (2003): *Fakta om kvinnor och män i Skåne*. Skåne i utveckling 2003:44.
- Pettersson K, Saarinen Y (2004): *Kluster som regionalpolitiskt redskap i ett könsperspektiv – Män som hjältar i manliga kluster?* Vilhelmina, Emma Resurscentrum.
- Porter M (2000): *Location, competition and economic development: Local clusters in a global economy*. I *Economic development quarterly*, nr 14, sid 15–34.
- Regeringskansliet (1999): *Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet*. Regeringens skrivelse 1999/2000:24. Stockholm.
- Regeringskansliet (2001): *En politik för tillväxt och livskraft i hela landet*. Regeringens proposition 2001/02:4. Stockholm, Näringsdepartementet.
- Regeringskansliet (2003): *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser*. (SOU 2003:16). Stockholm, Näringsdepartementet.
- Regeringskansliet (2004): *En svensk strategi för hållbar utveckling – ekonomisk, social och miljömässig*. Regeringens skrivelse 2003/04:129. Stockholm.
- Regeringskansliet (2004): *Målet är hållbar tillväxt – Lokala och regionala processer och samarbeten*. Stockholm, Näringsdepartementet.
- Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (2004): *Kvinnliga chefer i näringslivet 2004 – Statistik och trendbarometer*. Stockholm, SNS Förlag.
- Svenskt Näringsliv (2002): *Mångfald – en förutsättning för framgångsrika affärer*. Stockholm.
- TCO (2004): *Utan jämställdhet stannar tillväxten – En analys av sambandet mellan jämställdhet, födelsetal och ekonomisk tillväxt*. Stockholm.

Internet

- <http://www.m.lst.se/documents/verksamhet2001.pdf>
- <http://www.nutek.se/sb/d/187/a/854>
- <http://www.sktf.se/loner/jamstalldhet/sktfojamstalldhet.asp>
- <http://www.vinnova.se/main.aspx?Id=5E42DAB5-B412-4974-A175-8899BEDFA763>

Rapportserien Skåne i utveckling ISSN 1402-3393

- 2004:1 Sjöar och vattendrag i Skåne – går utvecklingen åt rätt håll? Statistisk utvärdering av vattenkvalitet och provtagningsprogram i Skåne län. *Miljöenheten*
- 2004:2 StrateGIS-projektet i Skåne län. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 2004:3 Länsrapport 2002 inom alkoholområdet mm i Skåne län. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 2004:4 Checklista för jämställd planering. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 2004:5 Politik för miljömål och hållbar utveckling i Skånes kommuner. *Miljöenheten*
- 2004:7 Stoftmätningar i Landskrona. *Miljöenheten*
- 2004:8 Öppenvård i utveckling. Statsbidrag fördelade under 2003. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 2004:9 99 Skånska kulturmiljöer. *Miljöenheten*
- 2004:10 Kemikalieanvändning inom vattenskyddsområden i Skåne län. *Miljöenheten*
- 2004:11 Kemikalielagring i cisterner i Skåne län. *Miljöenheten*
- 2004:12 Kartläggning av trasittrafik på väg i Blekinge och Skåne – en förstudie. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 2004:13 Jämställd integration eller integrerad jämställdhet? *Samhällsbyggnadsenheten*
- 2004:14 Effekttuppföljning i kalkade och icke kalkade vatten. Vinter 2004. *Miljöenheten*
- 2004:15 Äldreskyddsombudskapet. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 2004:16 Inventering av vanlig groda och åkergröda i Skåne 2003. *Miljöenheten*
- 2004:17 Hästar och bebyggelse. Riktlinjer för den fysiska planeringen. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 2004:18 Flodpärlmusslans känslighet för predation från kräftor – effekt i jämförelse med andra hotfaktorer i ett skånsk vattendrag. *Miljöenheten*
- 2004:19 Kvicksilver i fisk och födodjur i 10 skånska sjöar år 2002. *Miljöenheten*
- 2004:20 Fiskundersökning i Kyrkmossedammen 2003. *Miljöenheten*
- 2004:21 Miljötillståndet i Skåne – Årsrapport 2004. Hur påverkar miljön skåningarnas hälsa? *Miljöenheten*
- 2004:22 VÄGARS NÄROMRÅDE – en planeringsinriktning för markanvändning. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 2004:23 Kompensation vid förlust av miljövärden. Samsyn mellan Länsstyrelsen i Skåne län och Vägverket Region Skåne. *Samhällsbyggnadsenheten och Miljöenheten*
- 2004:24 Hedersrelaterat våld mot ungdomar på grund av sexuell läggning
- 2004:25 Människohandel för sexuella ändamål i Skåne – en förstudie av känd förekomst och initiativ
- 2005:1 Ökad tillväxt med jämställd styrelse

Skånes regionala tillväxtprogram (RTP) utgör en av grunderna för det regionala utvecklingsarbetet i Skåne. Meningen är att detta program ska ge en vägledning för de insatser som är betydande för näringslivets utvecklingskraft. Regeringens direktiv till RTP innehåller särskild betoning på hållbar utveckling, där en av förutsättningarna är jämställdhet mellan kvinnor och män. Denna rapport är ett led i detta arbete. Rapporten utgår från ett könsperspektiv, vilket innebär att maktrelationen mellan kvinnor och män diskuteras samt synliggörs. I rapporten redovisas hur sammansättningen, ur ett könsperspektiv, ser ut i styrelser och på VD-/projektledarposter för 30 organisationer kopplade till skånska kluster- och innovationsaktörer.



Näringslivsutveckling
Stortorget 9, 211 22 Malmö
Tel 040-35 92 02, Fax 040-35 92 04
E-post infonaringsliv@skane.se
www.skane.se/naringsliv



Östra Boulevarden 62A, 291 86 Kristianstad
Kungsgatan 13, 205 15 Malmö
Tel 044/040-25 20 00, Fax 044/040-25 21 10
E-post lansstyrelsen@m.lst.se
www.m.lst.se