



Länsstyrelsen  
GOTLANDS LÄN

ARBETSMARKNAD OCH NÄRINGS LIV

*Länsstyrelsens jämställdhetsfunktionens uppgift är att arbeta för ökad jämställdhet och medvetenhet om könsperspektivens inverkan i det gotländska samhället.*

RAPPORT MAJ 2003



## Makt och inflytande under förändring?

-EN KARTLÄGGNING AV REPRESENTATION  
UR ETTJÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV.

**TITEL** Makt och inflytande under förändring?

- En kartläggning av representation ur ett jämställdhetsperspektiv

Maj 2003, Enheten för arbetsmarknad och näringsliv

**TEXT** Ida Holmgren, Enheten för arbetsmarknad och näringsliv, Länsstyrelsen på Gotland

**STYRGRUPP** Näringsdirektör Peranders Sandström, tf Sakkunnig i jämställdhet Kicki Scheller

**UTGÅVA** 200 ex. Rapporten finns även tillgänglig på vår hemsida [www.i.lst.se](http://www.i.lst.se)

Alla – individer, organisationer, företag, offentliga organ – har ett ansvar för att motverka diskriminering, eller med andra ord att värna och fördjupa demokratin.

(Claes Borgström, Jämställdhetsombudsman)

## Sammanfattning

*Ett av regeringens mål med jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Makt och inflytande utövas på olika sätt på många olika nivåer i samhället. Denna kartläggning visar fördelningen av kvinnor och män i styrelser i privata bolag som har minst 25 anställda på Gotland, statliga och kommunala arbetsgivare, politiska nämnder och styrelser, regionala samråd samt i ett urval av öns ideella organisationer, som den såg ut i mars 2003. Syftet med kartläggningen är att ge en bild av var vi står idag i vårt arbete för ett jämställt Gotland avseende fördelningen av makt och inflytande. Vi har valt att undersöka fördelningen av män och kvinnor just i den högsta ledningen i större företag och organisationer eftersom man här vanligen har möjlighet att utöva makt och inflytande i samhället.*

*Ett antal företag har ingen lokal styrelse på Gotland. Vi har valt att ta med även dessa styrelser i undersökningen, då syftet är att ge en bild av hur jämställdheten ser ut hos företag som har en verksamhet på Gotland, oavsett var ledningen har sitt huvudkontor. En jämförelse mellan de företag som har en styrelse på Gotland och de som saknar en sådan gav inga statistiskt signifikanta skillnader i något avseende varför denna jämförelse inte tagits med i kartläggningen.*

*En organisation anses jämställd om högst 60 procent är av samma kön. Ett underskott av män är naturligtvis lika ojämnt som ett underskott av kvinnor. Kartläggningen visar att fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män på Gotland idag är långtifrån jämställd. Särskilt i privatägda företag med fler än 25 anställda är jämställdheten mycket låg. Endast 8 % av dessa styrelser är jämställda. 92 % av privatägda företag har en överrepresentation av män i styrelsen och 53 % av styrelserna saknar helt kvinnor.*

*Urvalet av statliga och kommunala arbetsgivare är litet men visar en tydlig tendens till högre jämställdhet i jämförelse med privata bolag. Denna tydliga skillnad kan ses som en bekräftelse på att det är möjligt att öka jämställdheten genom de aktiva insatser som har gjorts inom offentliga organisationer. För att förbättra jämställdheten verkar alltså aktiva insatser krävas.*

*För väldigt många människor är föreningslivet en viktig arena där man har möjlighet att påverka sitt liv och det samhälle man lever i. Ideella organisationer har därför en viktig roll att spela i jämställdhetsarbetet. Av de undersökta föreningarna hade 41 % en jämställd fördelning av kvinnor och män i styrelsen. Kartläggningen tyder vidare på att idrottsrörelsen, liksom en rad andra ideella föreningar på Gotland, fortfarande är starkt präglade av traditionella könsrollsmönster.*

## Förord

Vi har ofta fått höra att Sverige är världens mest jämställda land och i lokaltidningen kunde man nyligen läsa att Gotland är Sveriges mest jämställda län. Men det är skillnad mellan att vara det mest jämställda och att vara *ett jämställt* län. Tyvärr återstår det ännu väldigt mycket arbete för att vi ska kunna tala om ett jämställt Gotland.

Ett av regeringens mål för jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. På uppdrag av länsstyrelsen har därför Ida Holmgren, Göteborgs Universitet, undersökt fördelningen av kvinnor och män i styrelser i de privata bolag, statliga och kommunala arbetsgivare som har minst 25 anställda på Gotland, i politiska nämnder och styrelser, regionala samråd samt i ett urval av öns ideella organisationer, som den såg ut i mars 2003. Syftet med kartläggningen är att ge en bild av var vi står idag i vårt arbete för ett jämställt Gotland, avseende fördelningen av makt och inflytande.

Jämställdhet handlar i mångt och mycket om kunskap. För att samhället ska kunna bli jämställt måste vi kontinuerligt skaffa oss mer kunskap om hur kvinnors och mäns olika villkor ser ut; framför allt för att synliggöra om och i så fall på vilket sätt dessa villkor förändras. Vår förhoppning är att denna kartläggning ska utgöra en del i ett sådant arbete och därmed bidra till en ökad jämställdhet i det gotländska samhället.

Lillemor Arvidsson,  
Landshövning Gotlands län

## **INLEDNING** **6**

---

OM KARTLÄGGNINGEN	7
VAD ÄR JÄMSTÄLLDHET?	8
VAD SÄGER JÄMSTÄLLDHETSLAGEN?	8
VARFÖR EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE?	9

## **RESULTAT OCH ANALYS** **12**

---

PRIVATA BOLAG	12
STATLIGA OCH KOMMUNALA ARBETSGIVARE	13
REGIONALA SAMRÅD	14
POLITISKA NÄMNDER OCH STYRELSER	15
SAMMANFATTANDE ANALYS	17

## **APPENDIX** **18**

---

SAMMANSTÄLLNING AV ENKÄTSVAR	18
MAKT OCH INFLYTANDE I FÖRENINGSLIVET	30
INLEDNING	30
RESULTAT OCH ANALYS	31
SAMMANSTÄLLNING AV ENKÄTSVAR	33

## INLEDNING

1921 infördes den allmänna rösträtten och kvinnor myndighetsförklarades. Sedan dess har Sverige varit en politisk demokrati. I en demokrati tillskrivs varje medborgare en rad rättigheter och skyldigheter. Vem man är, var man kommer ifrån eller vilket kön man anses tillhöra ska därmed inte ha någon betydelse för vilka möjligheter man har att påverka sitt liv eller samhället man lever i. Trots detta finns det idag, 82 år senare, en obalans i fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Siffrorna är numera välbekanta: År 2002 var 84 % av Sveriges professorer män, detsamma gällde 81 % av cheferna inom den privata sektorn och 94 % av styrelseledamöterna i börsnoterade företag. Av Sveriges samtliga 335 börsnoterade företag hade sex stycken en kvinna som ordinarie VD.<sup>1</sup>

Vi vet idag ganska mycket om vad som skapar och upprätthåller denna maktobalans. Det finns gott om forskning som visar att kvinnor blir hindrade av strukturer som leder till positiv särbehandling av män.<sup>2</sup> En förklaring är att vår uppfattning om makt och ledarskap är kopplade till våra föreställningar om manlighet. En annan är att man vid rekryteringar till högre poster vanligen väljer någon ur det egna nätverket, som idag vanligen består främst av män. På så sätt motverkas förändringar och den rådande ordningen upprätthålls.<sup>3</sup>

Jämställdhetsarbete bygger på kunskap. För att kunna skapa ett jämställt samhälle måste vi kartlägga var och i så fall på vilket sätt kvinnors och mäns villkor skiljer sig åt idag. Denna kartläggning är tänkt att utgöra en del i ett sådant arbete.

Tack till Magnus Larsson, Almi företagspartner, Katrin Rindlaug, Riksidrottsförbundet, Anna Nordberg, Chalmers Tekniska Högskola samt Staffan Holmgren, Mitthögskolan, för värdefull hjälp och synpunkter. Tack också till alla er som har besvarat enkäten.

---

<sup>1</sup> Samtliga uppgifter från ”På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet” Statistiska Centralbyrån, 2002

<sup>2</sup> Forskningen inom området organisation och kön är numera omfattande. För en bra översikt se till exempel Wahl, Anna mfl, ”Det ordnar sig”, Studentlitteratur, Lund, 2002

<sup>3</sup> Se till exempel Wahl, Anna, ”Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap”, SOU 1994:3; se också forskning av Michael Kimmel, mansforskare och professor vid the State University of New York, bl a ”The Gendered Society” Oxford University Press, 2000.

## Om kartläggningen

Denna kartläggning visar fördelningen av kvinnor och män i styrelser i privata bolag som har minst 25 anställda på Gotland, statliga och kommunala arbetsgivare, politiska nämnder och styrelser, regionala samråd samt i ett urval av öns ideella organisationer, som den såg ut i mars 2003.<sup>4</sup> Kartläggningen gör inga anspråk på att vara fullständig, utan syftet är att ge en bild av var vi står idag i vårt arbete för ett jämställt Gotland.

Vi har valt att undersöka företag med fler än 25 anställda av två anledningar. För det första var vi intresserade av representationen i styrelser. För att jämställdhet ska kunna mätas på ett meningsfullt sätt krävs att styrelsen består av fler än 3 ledamöter. För det andra är kartläggningens syfte att undersöka kvinnor och mäns möjligheter att utöva makt och inflytande i samhället. Vi utgår från att större företag i en högre utsträckning än mindre företag utövar makt och inflytande i samhället.<sup>5</sup>

Ett antal företag har ingen lokal styrelse på Gotland. Vi har valt att ta med även dessa styrelser i undersökningen, då syftet är att ge en bild av hur jämställdheten ser ut hos företag som har en verksamhet på Gotland, oavsett var ledningen har sitt huvudkontor.

Urvalet av föreningar och organisationer är kvalitativt. Syftet har här varit att ge exempel från olika verksamheter. I viss mån har urvalet dock även utgått från storlek då Gotlands 10 till medlemsantalet största föreningar tagits med.<sup>6</sup>

Uppgifter från Gotlands kommun och Länsstyrelsen har erhållits från respektive myndighet. Företag och organisationer har fått en utskickad enkät, som besvarats via brev eller e-post. Enkäten har vid behov kompletterats med e-post och telefonintervjuer. I några fall har uppgifter hämtats från publicerat material. Källan finns i dessa fall angiven i resultatdelen.

Resultaten för näringslivet och statliga och kommunala arbetsgivare redovisas genom en sammanfattande statistik följd av en kortare analys. Efter resultatredovisningen följer ett appendix där antalet kvinnor och män i styrelsen samt fördelningen dem emellan i procent redovisas för varje enskilt företag och myndighet.

Vi har valt att bifoga resultaten från organisationer och föreningar som ett appendix då denna del av kartläggningen var av mindre omfattande art.

---

<sup>4</sup> Uppgifterna om antal anställda har hämtats från företagsfaktas hemsida. [www.foretagsfakta.se](http://www.foretagsfakta.se), 03.03.15  
Företagsfaktas verksamhet är regional och lokal kartläggning av näringslivet.

<sup>5</sup> Vi fick, efter påminnelser, en svarsfrekvens på 87%. Enkät utskickad till: 83 Enkät svar: 72 Obesvarade: 11  
Svar ej använda i undersökningen: 6 (uppgivit färre än 25 anställda)

<sup>6</sup> Enligt Kultur och Fritidsnämndens sammanställning av medlemsantal. I denna statistik finns dock inte samtliga föreningar representerade. Enkäten skickades ut till 65 organisationer, varav 62 svarade. Svarsfrekvens 95 %  
Uppgifter om idrottsförbunden har erhållits från Gotlands Idrottsförbund.



## Vad är jämställdhet?

En organisation anses jämställd om högst 60 procent är av samma kön. Ett underskott av män är naturligtvis lika ojämnt som ett underskott av kvinnor. Detta relativa mått på jämställdhet är dock långt ifrån tillräckligt. En annan definition är att jämställdhet har uppnåtts när människor inte längre blir begränsade i sina liv på grund av sin könstillhörighet. I ett jämställt samhälle har kvinnor och män lika stort handlingsutrymme - det vill säga samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Att det ofta talas om jämställdhet i kvantitativa termer beror givetvis på att det är lättast att mäta. Om kvinnor och män hade samma möjligheter inom alla områden skulle det vara irrelevant att räkna antal kvinnor och män i olika sammanhang. Men forskningen visar att en människas kön idag har betydelse för vilka möjligheter hon eller han har i samhället.<sup>7</sup> Därför måste vi sträva efter en jämn fördelning av kvinnor och män såväl i *antal* som i fråga om *utrymme* i det faktiska arbetet – det gäller såväl i styrelserummen som i samhällslivet i stort.

## Vad säger jämställdhetslagen?

Sedan 1980 har vi i Sverige en jämställdhetslag som innebär att arbetsgivare är skyldiga att aktivt och målinriktat arbeta för att skapa jämställdhet på arbetsplatsen. Arbetsgivare med fler än nio anställda måste upprätta en särskild jämställdhetsplan varje år. Jämställdhetslagen innehåller också ett förbud mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Det gäller såväl vid anställning och lönesättning som för arbetsförhållanden och möjligheter att utvecklas och avancera på arbetsplatsen. JämO, Jämställdhetsombudsmannen, har till uppgift att se till att jämställdhetslagen efterlevs.<sup>8</sup>

Jämställdhetslagen finns för att hjälpa oss att skapa ett jämställt samhälle. Den grundar sig på antagandet att ett jämställt arbetsliv ska leda till att samhället i övrigt blir mer jämställt. En annan slags jämställdhetslagstiftning finns till exempel i Norge och på Island där man har mer tvingande lagar som gäller även utanför arbetslivet.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> För en bra översikt se till exempel Wahl, Anna m fl, "Det ordnar sig", Studentlitteratur, Lund, 2002

<sup>8</sup> Se JämOs hemsida, [www.jamombud.se/](http://www.jamombud.se/) under fliken Lagarna

<sup>9</sup> Se till exempel <http://www.norden.org/gender/statistik-fakta/sk/index.asp>

## Varför en jämn fördelning av makt och inflytande?

Ett av regeringens mål för jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Detta är emellertid för många ett långtifrån självklart mål. Här följer därför en diskussion om varför vi ska sträva efter en jämn fördelning av kvinnor och män på inflytelserika positioner i samhället.

### ***”Kvinnor vill inte ha makt” – Om cementerande av könsroller***

Många hävdar att en ojämn fördelning av makten inte är ett problem, utan helt enkelt en följd av att få kvinnor söker sig till inflytelserika positioner. Men det finns gott om forskning som pekar på motsatsen. Kvinnor och män på liknande positioner arbetar lika mycket och vill göra karriär i lika hög grad.<sup>10</sup> Ett exempel är en studie av kvinnor med civilekonom- eller civilingenjörsexamen, som forskaren Anna Wahl har gjort. Majoriteten av de intervjuade kvinnorna upplevde att de inte hade uppnått den position som motsvarade deras satsning på karriären och att de hade blivit hindrade att nå dit de önskade.<sup>11</sup>

En vanlig missuppfattning är att kvinnor ska få makt och inflytande för att representera sitt kön. Man utgår här från att det finns egenskaper som kvinnor har därför att de är kvinnor och som därmed saknas i en grupp bestående av enbart män. Det är tvärtom viktigt att komma ihåg att skillnaderna *inom* gruppen män och gruppen kvinnor är större än skillnaderna *mellan* grupperna. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter för att de är människor, och därmed har samma rättigheter, inte för att de har några könsspecifika egenskaper.

### ***”Vi ser bara till kompetens” – Om kvotering av män***

En annan vanlig föreställning är att det inte förekommer någon könsdiskriminering vid tillsättning av styrelseledamöter och chefer, utan att man helt enkelt väljer den som är mest kompetent för uppgiften.

De allra flesta tycker att jämställdhet är något eftersträvansvärt, men många tycker att det inte kräver några aktiva åtgärder. Ofta påstås att aktiva jämställdhetsåtgärder gör att det finns en risk att kvinnor känner att de får till exempel ett styrelseuppdrag bara tack vare sitt kön. Men varför är inte män rädda för att de ska bli invalda bara för att de är män?

Ett formellt könsneutralt system gynnar män. Detta fenomen, som i forskningen brukar kallas könsblindhet, är ett mycket centralt fundament i vårt samhälle. Det är samma fenomen som gör att vi talar om damfotboll och om kvinnliga professorer

---

<sup>10</sup> ”Låt huvudet vara med - Om kvinnor, män och karriär i näringslivet”, Regeringskansliet, 2002

<sup>11</sup> Wahl, Anna, ”Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling”, 1992

men inte om mansfotboll eller manliga professorer. Kvinnor har kön. Män är människor. Normen, det normala är att vara man, kvinnor utgör undantagen; det annorlunda.

Idag har de direktvalda politiska församlingarna i Sverige, i de flesta fall, en jämställd fördelning av kvinnor och män. Att vi har lyckats uppnå det beror på att man officiellt erkände att könsneutralitet i lagar och förordningar inte nödvändigtvis innebär att systemet är rättvist.

Idag kvoterar män till de högsta positionerna i näringslivet. Det beror enligt mansforskaren Michael Kimmel bland annat på att vår syn på ledarskap sitter ihop med vår syn på manlighet.<sup>12</sup> Det är kanske inte så konstigt att våra föreställningar om ledarskap är präglade av att chefer är och har varit män, men det är ett kulturellt mönster som vi står fria att förändra, om vi bara vill. Att kvinnor inte finns där makten finns förstärker bilden att kvinnor skulle vara mindre lämpade för höga positioner och inflytande i samhället. Fortfarande lever gamla fördomar kvar om att kvinnor som chefer skulle ha ett annorlunda eller bristfälligt ledarskap. Det är emellertid allt fler som uppmärksammat hur denna likriktning kan leda till stagnation inom företagen. Att välja någon utanför det egna nätverket med andra typer av kompetenser kan bidra till förändring och nyskapande inom organisationen. Ett exempel på detta perspektiv ger Thomas Franzén, Chef för riksgäldskontoret:

Vi lever i sviterna av en börsbubbla, en IT-bubbla och en telekombubbla. [...] Jag tror att dessa problem till del beror på att styrelser och chefer rekryteras ur en för begränsad grupp av människor. Med en bredare syn på vilken kompetens som är värdefull och var man kan finna den så kommer också de kvinnliga kandidaterna att bli fler. Kanske skulle Ericssons styrelse behöva någon med känsla för konsumentprodukter? Kanske skulle Enron behöva någon som arbetat professionellt med moral och etik? Frågan om att öka antalet kvinnor på ledande befattningar inom näringslivet är därför också en fråga om att skapa mer dynamiska företag. När framgången för företag och organisationer alltmer beror på vilka värden de företräder kan inte dess ledningar utgöras av bara en kategori av människor.

(Thomas Franzén, Chef för Riksgäldskontoret, DN, 03.02.23)

Ett dynamiskt företag består av individer, män och kvinnor, med olika perspektiv och olika kompetenser. Återigen: det är inte ett speciellt "kvinnligt perspektiv" som kvinnor kan bidra med utan helt enkelt med kompetens. Idag tar fler kvinnor än män examen från högskolan.<sup>13</sup>

### ***"Jämställdhet hör inte hemma i privata företag"*** ***– Om lönsamhet och hållbar utveckling***

Jämställdhet är, förutom en rättvisefråga, också en fråga om resurseffektivitet, i relation till miljö, demokrati och ekonomi. Det säger sig självt att det är ineffektivt att bara använda sig av hälften av de resurser som finns att tillgå.

<sup>12</sup> "Låt huvudet vara med - Om kvinnor, män och karriär i näringslivet", Regeringskansliet, 2002

<sup>13</sup> "På tal om kvinnor och män" Lathund om jämställdhet, Statistiska Centralbyrån, 2002

Många företag anser sig idag inte ha råd att prioritera jämställdhet. På motsvarande sätt ansågs det tidigare olönsamt att prioritera miljöfrågor. Idag är miljöhänsyn mer eller mindre en självklarhet för de flesta företag. Miljöhänsyn, och därmed ett långsiktigt ekonomiskt tänkande, har visat sig ge ovärderliga konkurrensfördelar. På ett liknande sätt kan företag, genom att ligga långt framme i jämställdhetsfrågan, skapa goodwill, bredda sin kompetens och bli ett attraktivare alternativ för såväl kunder som arbetsökande.<sup>14</sup> En undersökning som Nutek gjorde 1999 visar att företag med en jämställd representation av könen samt ett jämställt uttag av tillfällig föräldrapenning har en högre produktivitet än andra företag.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Jämställdhet har dessutom en direkt koppling till miljöhänsyn. Jämställdhet mellan kvinnor och män är enligt FN en förutsättning för en hållbar utveckling i relation till miljö och resursutnyttjande och är därmed också, på längre sikt, en förutsättning för lönsamhet. Se till exempel [www.un.org/womenwatch](http://www.un.org/womenwatch)

<sup>15</sup> ”Jämställdhet och lönsamhet”, NUTEK, 1999

## RESULTAT OCH ANALYS

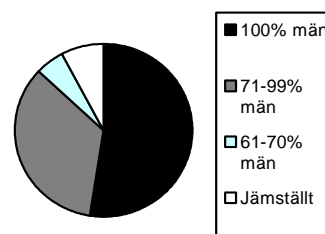
### Privata bolag<sup>16</sup>

#### *Styrelser*<sup>17</sup>

Jämställdheten i de privatägda företagens styrelser är mycket låg. Endast 8 % av styrelserna är jämställda.<sup>19</sup>

92 % av företagen har en överrepresentation av män i styrelsen. 53 % av styrelserna saknar helt kvinnor. Ingen styrelse har en överrepresentation av kvinnor (fig. 1).

Ännu snedare var könsfördelningen bland styrelseordföranden med 48 män och en kvinna.



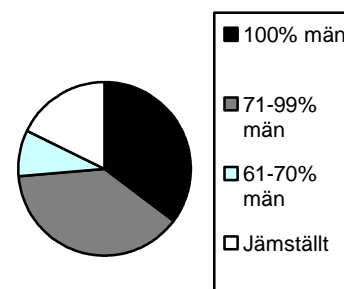
**Figur 1 – Jämställdheten i styrelser**

#### *Ledningsgrupper*<sup>20</sup>

Ledningsgrupperna har något högre jämställdhet än styrelserna. Av de företag som angivit en ledningsgrupp var 18 % jämställda.

82 % av företagen har en överrepresentation av män i ledningsgruppen. 35 % saknar helt kvinnor. Ingen ledningsgrupp har en överrepresentation av kvinnor (fig. 2).

Den högsta ledningen var i 89 % av företagen en man. Tre stycken företag hade en kvinna som VD medan två företag hade ett delat chefskap mellan en kvinna och en man.



**Figur 2 – Jämställdheten i ledningsgrupper**

33 % av kartläggningens samtliga privata bolag saknar kvinnor i såväl styrelse som ledningsgrupp.

<sup>16</sup> Vi fick, efter påminnelser, en svarsfrekvens på 87%. Enkät utskickad till: 83 Enkätvar: 72 Obesvarade: 11 Svar ej använda i undersökningen: 6 (uppgivit färre än 25 anställda)

En jämförande statistik mellan de företag som har en styrelse på Gotland och de som saknar en sådan gav ingen statistiskt signifikant skillnad i något avseende varför denna jämförelse inte tagits med i kartläggningen.

<sup>17</sup> Se figur 1. 38 av 53 företag har angivit en styrelse. 6 företag saknar styrelse eller har färre än 4 i styrelsen och är därför inte med i jämförelsen av styrelser.

<sup>18</sup> En jämförande statistik mellan de företag som har en styrelse på Gotland och de som saknar en sådan gav ingen statistiskt signifikant skillnad i något avseende varför denna jämförelse inte tagits med i kartläggningen.

<sup>19</sup> Definitionen på jämställdhet är att det finns högst 60% av samma kön.

<sup>20</sup> 34 företag har en ledningsgrupp med fler än 3 ledamöter. 19 företag har inte angivit någon ledningsgrupp eller har en ledningsgrupp med färre än 4 ledamöter.

## **Statliga och kommunala arbetsgivare**

### ***Styrelser***

54 % av styrelserna hos statliga och kommunala arbetsgivare var jämställda. Det innebär att 7 av 13 styrelser hade en jämställd fördelning av kvinnor och män. Fyra styrelser hade en överrepresentation av män, medan en styrelse hade en överrepresentation av kvinnor. Jämställdheten är betydligt lägre om man tittar på styrelseordföranden som i tre styrelser var en kvinna och i åtta en man.

### ***Ledningsgrupper***

Av 9 undersökta ledningsgrupper hade 5 en överrepresentation av män, en ledningsgrupp hade en överrepresentation av kvinnor. En ledningsgrupp var jämställd.

Av de 13 statliga och kommunala arbetsgivare som deltar i kartläggningen hade 8 en kvinna som högsta chef/VD medan 5 stycken hade en man.

## **Regionala samråd**

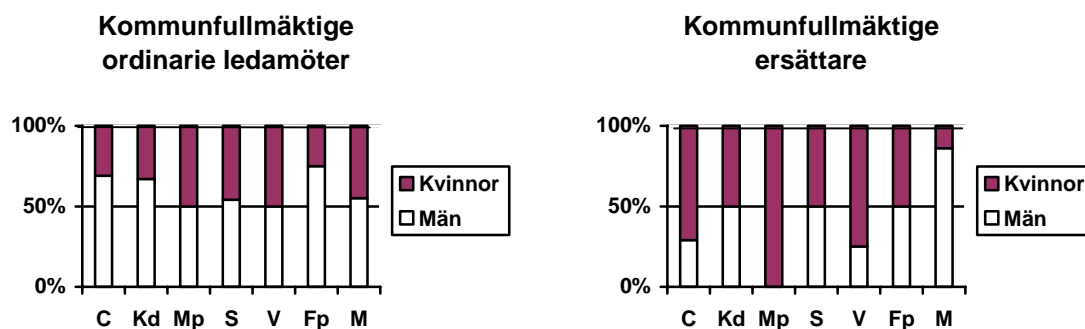
Samråden har inflytande över det regionala utvecklingsarbetet med avseende på ökad sysselsättning och hållbar tillväxt.

Lilla partnerskapet med inriktning mot regionala tillväxtprogram har en ojämslald fördelning där 9 ledamöter är kvinnor och 20 ledamöter är män. Partnerskapet Växtkraft mål 3 Region Gotland har en jämställd fördelning av ledamöter. Det regionala kompetensrådet består av 13 kvinnor och 20 män. Ordförande är i samtliga samråd en man.

## Politiska nämnder och styrelser

### ***Kommunfullmäktige***

Kommunfullmäktige har en jämn fördelning av kvinnor och män, såväl avseende ordinarie ledamöter som ersättare. De enskilda partierna har också de en relativt jämställd fördelning av sina ledamöter. Miljöpartiet och Vänsterpartiet är helt jämställda i detta avseende.



Om man ser på partiernas ersättare ökar representationen av kvinnor markant, som diagrammen ovan visar. Detta är en tydlig tendens vars orsaker skulle kräva en närmare undersökning.<sup>22</sup>

### ***Kommunstyrelsen***

Kommunstyrelsen består av 15 ledamöter, 7 kvinnor och 8 män. Ordföranden är en man, vice ordförande en kvinna. Gotland har 6 kommunalråd, 3 män och 3 kvinnor.

### ***Kommunala nämnder***

De kommunala nämnderna är med några undantag jämställda. Om vi ser på ordinarie ledamöter är patientnämnden den mest ojämslällda styrelsen, med 6 kvinnor och en man. Byggnadsnämnden, Miljö- och Hälsooskyddsnämnden och Tekniska nämnden har en överrepresentation av män, medan Folkhögskolestyrelsen har en överrepresentation av kvinnor.

Räknar man också in ersättare blir bilden delvis en annan. Endast patientnämnden och tekniska nämnden är då ojämslällda. Övriga nämnder är jämställda. Tendensen är här densamma som i kommunfullmäktige – kvinnor är i betydligt högre grad ersättare än ordinarie ledamöter. Patientnämnden är anmärkningsvärt ojämslälld med 13 kvinnor och endast en man.

<sup>22</sup> Faktorer som skulle kunna undersökas är till exempel om graden av engagemang skiljer sig mellan könen eller om mönstret har strukturella orsaker.



Fyra av kommunens 11 nämnder hade en kvinna som styrelseordförande medan 7 leddes av män. I 9 nämnder var vice ordförande av annat kön än ordförande.

***Länsstyrelsens styrelse***

Länsstyrelsens styrelse är jämställd avseende representationen. Styrelsen har 11 ledamöter, 6 kvinnor och 5 män. Styrelsens ordförande är en kvinna.

## Sammanfattande analys

Kartläggningen visar att fördelningen av makt och inflytande, med avseende på representation mellan kvinnor och män på Gotland är långtifrån jämställd. Särskilt i privatägda bolag med fler än 25 anställda är jämställdheten mycket låg. Urvalet av statliga och kommunala bolag och myndigheter är litet men visar en tydlig tendens till högre jämställdhet i jämförelse med privata bolag.

Denna tydliga skillnad kan ses som en bekräftelse på att det är möjligt att öka jämställdheten genom de aktiva insatser som har gjorts inom offentliga organisationer. För att förbättra jämställdheten verkar alltså aktiva insatser krävas.

Gotlands kommun är en jämställd förvaltning avseende representationen i politiskt tillsatta styrelser och nämnder, men de brister som ändå finns tycks spegla klassiska könsrollsmönster där representationen av kvinnor är hög i vård- och utbildningsnämnder och markant lägre i teknikriktade nämnder.

Den bristande jämställdheten inom privatägda bolag på Gotland kan utgöra ett hinder för en långsiktig hållbar utveckling; i synnerhet är den bristande jämställdheten ett hinder mot en fördjupad demokrati. En ensidig rekrytering av styrelseledamöter och chefer riskerar att leda till en stagnation såväl inom det enskilda företaget som i samhället i stort. Ett dynamiskt företag består av individer, män och kvinnor, som oberoende av könstillhörighet har olika perspektiv och olika kompetenser.

För att samhället ska kunna bli jämställt måste vi kontinuerligt skaffa oss mer kunskap om hur kvinnors och mäns olika villkor ser ut; framför allt för att synliggöra om och i så fall på vilket sätt dessa villkor förändras. Framtida undersökningar får utvisa om det gotländska samhället utvecklas i en för jämställdheten och demokratin positiv riktning.

## APPENDIX

### Sammanställning av enkätsvar

#### Privata bolag

<b>ABB Building Systems AB<sup>24</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	7	0/100
Styrelse ersättare	-	3	0/100
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
Regionchef Gotland	-	1	
<b>Arriba Byggnads</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Bravida Mellersta AB<sup>25</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	6	0/100
Styrelse ersättare	-	4	0/100
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>BRS Intron</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Burmeister Restaurang</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	-	
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Byggnadshyttan Kalk AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	3	25/75
Styrelse ersättare	-	1	0/100
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Cementa AB<sup>26</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
VD/ Högsta chef	-	1	

---

<sup>24</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>25</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>26</sup> Lokal styrelse saknas

<b>Cementa Research AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	7	22/78
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Danielson Sverige AB<sup>27</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	
VD	-	1	
<b>Destination Gotland AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	7	12/88
Styrelse ersättare	1	1	50/50
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Flextronics Mid Sweden<sup>28</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Högsta chef	-	1	
<b>Foodmark Sweden AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Faktab Finans AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	5	17/83
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Gotlandia AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef/Ordförande	-	1	
<b>Gotlands Energi AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	10	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Gotlands Gummifabrik AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Gotlands Maskin AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	-	1	

---

<sup>27</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>28</sup> Lokal styrelse saknas

VD	-	1	
<b>Gotlands Åkericentral AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Gotlandsflis AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Gotlandspress AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	7	12/88
Styrelse ersättare	2	3	40/60
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>GotlandsResor AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	1	
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Hassela Gotland AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	7	13	35/65
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Hemse Jutlandia AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Hotel Toftagården AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	2	60/40
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
VD/ Högsta chef	1	-	
<b>ICA Atterdags/Valdermars Livs AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Ordförande	-	1	
Ersättare	1	-	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Järn AB Södertorg</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	1	
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	

<b>Larssons Måleri AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	2	
Ordförande	1	-	
Vice Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Lernia AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	6	45/55
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Länsförsäkringar Gotland Bank &amp; Försäkring</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	6	33/67
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Mc Donald's Gotland/Ating AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	1	
Ersättare	1	-	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Munkkällaren i Visby AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Nimbus Produktion i Visby AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Nordkalk AB<sup>29</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	8	0/100
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Nya Wisby Hotell AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	2	50/50
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
VD	-	1	
Hotelldirektör	1	-	

---

<sup>29</sup> Lokal styrelse saknas

<b>Nybergs Entreprenad AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>OBS! Stormarknad<sup>30</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Oi-San Restaurang</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
VD/Högsta chef	1	1	
<b>PEAB AB<sup>31</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	10	9/91
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Rederi AB Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	7	22/78
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Ringmurens Telemarketing AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	4	20/80
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
VD/Högsta chef	1	-	
<b>Skanska AB<sup>32</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	13	7/93
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>Securitas AB<sup>33</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	14	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	
<b>SMA Construction AB<sup>34</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	5	17/83
Styrelse ersättare	-	2	0/100
Ordförande	-	1	
VD/Högsta chef	-	1	

<sup>30</sup> Enhet i Konsum Gotland

<sup>31</sup> Lokal styrelse saknas, uppgifterna hämtade från [www.peab.se](http://www.peab.se), 03.04.03

<sup>32</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>33</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>34</sup> Lokal styrelse saknas

<b>Swebus<sup>35</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Styrelse ersättare	-	2	0/100
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Swedish Meats<sup>36</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	14	26/74
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Svenska Lantmännen, Marknadsområde Gotland, Ek förening</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	6	14/86
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
Marknadschef	-	1	
<b>Trelleborg Sigma AB<sup>37</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	4	20/80
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>VIVO Signalen Allköp AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	1	
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Värme och Sanitet AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	1	
Styrelse ersättare	1	-	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>WISAB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	1	
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Visby Bilcity</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	

---

<sup>35</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>36</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>37</sup> Lokal styrelse saknas



<b>Visby Motorcentral AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	3	0/100
Styrelse ersättare	1	-	
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Wisby Tankers</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	6	0/100
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Växthuset Linds AB</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	3	25/75
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	1	-	

## Statliga och kommunala arbetsgivare

<b>Arbetsförmedlingen Visby<sup>38</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	5	50/50
Ordförande	-	1	
VD /Högsta chef	1	-	
<b>Apoteket AB<sup>39</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	6	3	67/33
Styrelse ersättare	2	-	100/0
Ordförande	-	1	
VD /Högsta chef	-	1	
<b>Gotlands Läns Allmänna Försäkringskassa</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	3	40/60
Styrelse ersättare	3	-	100/0
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
VD/ Högsta chef	1	-	
<b>AB GotlandsHem</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	6	14/86
Styrelse ersättare	4	3	57/43
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Högskolan på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	8	9	47/53
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
Rektor	1	-	
<b>Luffartsverket Visby flygplats<sup>40</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	7	30/70
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
Generaldirektör	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Länsmuseet på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Chef	1	-	

<sup>38</sup> Styrelse saknas – avser rådgivande arbetsmarknadsnämnd

<sup>39</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>40</sup> Luftfartsverket är ett affärsdrivande statligt verk med ansvar för flygplatser, flygtrafikledning och flygsäkerhet  
Uppgifter om styrelse hämtad från [www.lfv.se](http://www.lfv.se), uppgifter om Gotlandsledningen har erhållits genom enkätsvar.

<b>Posten AB<sup>41</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	9	25/75
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	-	1	
<b>Svenska Spel<sup>42</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	7	42/58
Styrelse ersättare	-	1	
Ordförande	-	1	
VD/ Högsta chef	1	-	
<b>Sveriges Radio AB/Radio Gotland<sup>43</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	6	33/67
Styrelse ersättare	3	1	
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
VD	1	-	
Kanalchef Gotland	1	-	
<b>Systembolaget<sup>44</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	5	50/50
Styrelse ersättare	3	4	
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
VD	1	-	

---

<sup>41</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>42</sup> Lokal styrelse saknas

<sup>43</sup> Avser Sveriges Radios styrelse. På Gotland finns en kanalchef samt en ledningsgrupp

<sup>44</sup> Avser Systembolagets styrelse Stockholm, uppgifter hämtade från [www.systembolaget.se](http://www.systembolaget.se), 03.03.12

## Politiska nämnder och styrelser

<b>Länsstyrelsens styrelse</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	6	5	55/45
Ordförande	1	-	
Länshövding	1	-	
Länsråd	-	1	
<b>Kommunstyrelsen</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	7	8	47/53
Ersättare	6	9	40/60
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	1	-	
Andre vice ordföranden	1	-	
Kommunalråd	3	3	50/50
<b>Kommunfullmäktige</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	31	40	44/56
Kommunfullmäktige ersättare	19	18	51/49
Kommunfullmäktiges ordförande	1		
Kommunfullmäktiges vice ordförande	1	-	
Kommunfullmäktiges andre vice ordförande	1	-	
Centerpartiet	4	9	31/69
Ersättare	5	2	71/29
Folkpartiet	1	3	25/75
Ersättare	1	1	50/50
Kristdemokraterna	1	2	33/67
Ersättare	1	1	50/50
Miljöpartiet	2	2	50/50
Ersättare	1	-	100/0
Moderaterna	6	5	45/55
Ersättare	1	6	14/86
Socialdemokraterna	13	15	46/54
Ersättare	7	7	50/50
Vänsterpartiet	4	4	50/50
Ersättare	3	1	75/25

<b>Barn- och utbildningsnämnden</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	6	7	46/54
Ersättare	6	7	46/54
Ordförande	1	-	
Vice ordföranden	-	2	
<b>Byggnadsnämnden</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	7	22/78
Ersättare	5	4	56/44
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	1	-	
<b>Folkhögskolestyrelsen</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	2	71/29
Ersättare	2	5	29/71
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	1	-	
<b>Hälso- och sjukvårdsnämnden</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	8	38/62
Ersättare	8	5	62/38
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	1	1	
<b>Styrelsen för konsult- och servicekontoret</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	3	40/60
Ersättare	2	1	67/33
Ordförande	1	-	
Vice ordföranden	-	1	
<b>Kultur- och fritidsnämnden</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	6	33/67
Ersättare	6	2	75/25
Ordförande	1	-	
Vice ordföranden	1	-	
<b>Miljö- och hälsoskyddsnämnden</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	7	22/78
Ersättare	6	3	67/33
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	1	-	
<b>Patientnämnden</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	6	1	86/14
Ersättare	7	-	100/0
Ordförande	1	-	
Vice ordföranden	-	1	

<b>Social- och omsorgsnämnden</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	7	6	54/46
Ersättare	8	5	62/38
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	1	1	

<b>Tekniska nämnden</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	8	23/73
Ersättare	4	7	36/64
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	1	-	

<b>Valnämnden</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	3	57/43
Ersättare	3	4	43/57
Ordförande	-	1	
Vice ordföranden	1	-	

## **Regionala Samråd**

<b>Lilla Partnerskapet med inriktning mot regionala tillväxtprogram</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Ordinarie ledamöter	9	20	31/69

<b>Partnerskapet Växtkraft mål 3 Region Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Ordinarie ledamöter	12	9	57/43
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	

<b>Regionala kompetensrådet</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Ordinarie ledamöter	13	20	39/61
Ordförande	-	1	

# Makt och inflytande i föreningslivet

## INLEDNING

Ett mål med jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. För många människor är föreningslivet en viktig arena där man har möjlighet att påverka sitt liv och det samhälle man lever i. Föreningar har därför en viktig roll att spela i jämställdhetsarbetet.

Alla samhällsmedborgare ska ha rätt till en aktiv fritid på lika villkor oavsett kön. Vid bidragsgivning till föreningar och organisationer skall stat och kommun verka för en jämställd verksamhet i alla led. Medel till barn och ungdomsverksamhet skall fördelas rättvist mellan flickor och pojkar. De verksamheter och anläggningar som drivs med kommunalt eller statligt stöd, t.ex. bibliotek, museer och idrottsanläggningar, skall tillgodose båda köns behov och önskemål. Just nu är Gotland ett försöksområde i Riksidrottsförbundets projekt för ökad jämställdhet inom idrottsrörelsen. Ett sätt att arbeta för jämställdhet är att uppmuntra de flickor som tycker om att spela ishockey eller de pojkar som tycker om att dansa balett, för att nämna två aktiviteter som är starkt könsbundna i vår kultur. Det är viktigt att förhindra att ungdomar blir avskräckta från att fortsätta med sina intressen när de blir äldre, på grund av fördomar och uteslutande strukturer.

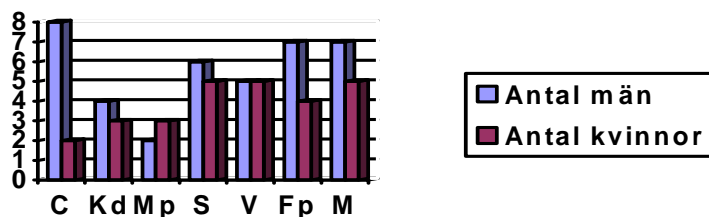
Det kan givetvis tyckas svårt att påverka jämställdheten i en förening med en traditionellt enkönad verksamhet. Det behöver emellertid inte vara särskilt komplicerat. En sned könsfördelning hos föreningens medlemmar hindrar till exempel inte att man kan sträva efter en jämställd styrelse. På längre sikt kan ett jämställt styrelsearbete bidra till att det underrepresenterade könet i högre utsträckning söker sig till organisationen.

## RESULTAT OCH ANALYS

### *Partier och fackliga organisationer*

Riksdagspartiernas regionstyrelser är med ett par undantag jämställda. Endast Miljöpartiet har dock en kvinna som styrelseordförande.

Riksdagspartiernas  
regionstyrelser  
Ordinarie ledamöter



Urvalet av fackliga organisationer är litet, men flera fackförbund är anmärkningsvärt ojämsställda, vilket sannolikt speglar den könsuppdelade arbetsmarknaden.

### *Föreningar*

Av de 87 undersökta föreningarna är 41 % jämställda.<sup>45</sup> Noteras kan att seniorföreningar i de flesta fall har en hög jämställdhet, liksom flertalet religiösa samfund. De ojämsställda föreningsstyrelserna speglar tydligt en traditionell syn på vad som betraktas som manliga och kvinnliga aktiviteter då kvinnor är överrepresenterade i patientföreningar, Hemslöjdsföreningen, samt Rädda Barnen, medan män är överrepresenterade i fiske- och jägarförbund samt i Visby stift.

### *Idrottsföreningar och idrottsförbund*

Även idrottsrörelsens styrelser är starkt präglade av en traditionell uppdelning mellan könen. De övergripande organisationerna Gotlands idrottsförbund och SISU-idrottsutbildarna har emellertid helt jämställda styrelser.

Kvinnor är överrepresenterade i Gymnastik och Ridsportförbundet, medan män är överrepresenterade i de flesta övriga idrottsförbunds styrelser. Bilsportförbundet avviker dock med en helt jämställd styrelse.

Av samtliga idrottsförbund hade endast Gymnastikförbundet en kvinna som styrelseordförande. Av de få idrottsföreningar som ingår i kartläggningen hade endast Visby Golfklubb och IF-Hansa Hoburg en jämställd fördelning av styrelseledamöter.

<sup>45</sup> Eftersom uppgifter om könsfördelningen hos föreningens medlemmar saknas i denna kartläggning, kan inga slutsatser dras om huruvida de ojämsställda styrelserna speglar medlemmarnas könssammansättning.



### ***Sammanfattande analys***

Av de 87 undersökta föreningarna är 41 % jämställda, avseende representationen i styrelsen. Sammanfattningsvis tyder dock kartläggningen på att idrottsrörelsen, liksom en rad andra ideella föreningar på Gotland, fortfarande är starkt präglade av traditionella könsrollsmönster. En mer omfattande kartläggning såväl av representationen i styrelser som av könsfördelningen hos föreningarnas medlemmar skulle därför vara av stort värde för ett vidare jämställdhetsarbete.

## Sammanställning av enkätsvar

### Politiska organisationer

<b>Centerpartiet Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	8	20/80
Ersättare	2	8	20/80
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
Andre vice ordförande	1	-	
<b>Folkpartiet</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	7	36/64
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>Kristdemokraterna Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	4	43/57
Styrelse ersättare	1	1	
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Miljöpartiet Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	2	60/40
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	1	-	
<b>Moderata Samlingspartiet på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	7	42/58
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	1	
<b>Socialdemokraterna Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	6	5	55/45
Styrelse ersättare	2	3	40/60
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Vänsterpartiet Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	5	50/50
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	

## Fackförbund och arbetsgivarorganisationer

<b>Handelsanställdas Förbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	3	2	60/40
Styrelse ersättare	2	1	
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>Industrifacket avd 8.</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	1	7	12/88
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Lantbrukarnas länsförbund på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	3	8	27/73
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>LO</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	8	27/73
Styrelse ersättare	2	3	40/60
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>SACO</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Sacorådet på Gotland	14	8	64/36
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
Ledamöter	3	2	60/40
<b>Svenskt Näringsliv</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Representant på Gotland	-	1	
<b>TCO-råd Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	4	56/44
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Vårdförbundet</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	-	100/0
Ordförande	1	-	
Vice ordföranden	1	-	

## Utbildning, studieförbund

<b>ABF Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	6	5	55/45
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Folkuniversitetet</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	6	33/67
Ordförande	1	-	
<b>Medborgarskolan Region Öst</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	6	4	60/40
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Studieförbundet Vuxenskolan Gotlands Distrikt</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	7	30/70
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	

## Kulturföreningar

<b>Bygdegårdarnas Riksförbundet Gotlandsdistriktet</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	4	50/50
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Föreningen Gotlands Fornvänner</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	6	5	55/45
Styrelse ersättare	2	2	50/50
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands körförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	4	56/44
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Gotlands Läns Hemslöjdsförening</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	22	2	92/8
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	1	-	
<b>Gotlands Teaterförening</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	5	44/56
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Länsteatern på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	2	71/29
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	1	-	
<b>MAD – Motion och Dansföreningen</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	5	37/63
Ordförande	-	1	
<b>Stiftelsen Medeltidsveckan på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	4	33/67
Styrelse ersättare	5	1	83/17
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Styrelsen för Gotlands Musikstiftelse</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	2	71/29
Styrelse ersättare	2	5	29/71
Ordförande	1	-	
Vice ordföranden	1	-	

## Seniorförbund

<b>Aktiva Seniorer Visbyavdelningen</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	2	71/29
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Sveriges Pensionärers Riksförbund, Gotlandsavdelningen</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	3	50/50
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>SPF Wisborg</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	3	57/43
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>SPF Visbyringen</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	1	80/20
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	1	-	
<b>PRO Visby</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	4	50/50
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	

## Religiösa samfund

<b>EFS på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	5	44/56
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Katolska Församlingen på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	7	42/58
Styrelse ersättare	2	1	
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Metodistkyrkan på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	5	44/56
Ordförande	-	1	
<b>Pingstförsamlingen i Visby</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	4	43/57
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>Visby Missionsförsamlingen i Visby</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	4	43/57
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Stiftsstyrelsen i Visby Stift</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	8	27/73
Styrelse ersättare	7	3	70/30
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Domkapitlet i Visby Stift</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	5	29/71
Biskop	-	1	
Domprost	-	1	
<b>Egendomsnämnden i Visby Stift</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Styrelse ersättare	2	2	50/50
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	

## Patientorganisationer

<b>Astma och Allergiföreningen Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	5	50/50
Ordförande	1	-	
<b>Gotlands Diabetesförening</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	2	71/29
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Reumatikerförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	7	2	78/22
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>HSO Gotland - Handikappföreningarnas Samarbetsorgan</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	3	57/43
Styrelse ersättare	3	-	100/0
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Hjärt- och Lungsjukas Förening på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	2	71/29
Styrelse ersättare	1	2	
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Hörselskadades förening i Gotlands Kommun</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	6	14/86
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	



## Övriga organisationer

<b>Fårösunds Sportfiskeklubb</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Skarpskytte och Jägaregille</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	13	7/93
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Turistförening</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	3	57/43
Styrelse ersättare	3	8	17/73
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Hyresgästföreningen</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	5	44/56
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	1	-	
<b>Naturskyddsföreningen på Gotland</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	3	57/43
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>Norra Gotlands MHF-ungdom</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	5	3	63/37
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Rädda Barnen</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	14	-	100/0
Styrelse ersättare	5	4	56/44
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	1	-	
<b>Röda Korset Gotland<sup>46</sup></b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Ledamöter	-	-	≈ 65/35
Ordförande	-	-	≈ 55/45
<b>Svenska Turistföreningens Gotlandskrets</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	4	50/50
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	

<sup>46</sup> Dessa siffror är uppskattningar från Röda Korsets regionkontor på Gotland, då en sammanställning av samtliga styrelser saknades. Röda Korset 80 lokalorganisationer med cirka 2000 aktiva varav 80% kvinnor och 20% män

## Idrottsförbund

<b>Gotlands Idrottsförbunds styrelse</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	6	40/60
Suppleanter	1	1	
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>SISU Idrottsutbildarna</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	4	50/50
Suppleanter	2	1	
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Badmintonförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	4	33/67
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Bilsportförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	3	40/60
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Gotlands Bordtennisförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	6	14/86
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Bowlingförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Budoförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	-	7	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Fotbollsförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	3	5	37/83
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Friidrottsförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	2	5	29/71
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	

<b>Gotlands Golfförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	1	7	12/88
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Gymnastikförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	6	1	86/14
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	1	-	
<b>Gotlands Handbollsförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	3	4	43/57
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Handikappidrottsförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	5	2	71/29
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Gotlands Innebandyförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	-	6	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Ishockeyförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	-	6	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Korpen, Gotlands motionsidrottsförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	1	7	18/88
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Gotlands Orienteringsförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	4	4	50/50
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Ridsportförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	9	1	90/10
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Gotlands Seglarförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	1	8	11/89
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	

<b>Gotlands Simförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	3	2	60/40
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Skidförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	1	6	14/86
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Skolidrottsförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	3	3	50/50
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>Gotlands Sportskytteförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	-	6	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Tennisförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	-	6	0/100
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Varpaförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	3	4	43/57
Ordförande	1	-	
Vice ordförande	-	1	
<b>Gotlands Volleybollförbund</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarie ledamöter	1	3	25/75
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	

## Idrottsföreningar

<b>Dalhem IF</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	1	6	14/86
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>IF Hansa-Hoburg</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	4	5	44/56
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	1	-	
<b>P18 IK</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter <sup>47</sup>	2	6	25/75
Styrelse ersättare	1	-	
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Visby IF Gutes Fotbollsklubb</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	2	5	29/71
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Visby Golfklubb</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	2	3	40/60
Styrelse ersättare	-	2	
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	
<b>Visby AIK</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Fördelning K/M</b>
Styrelse ordinarieledamöter	-	7	0/100
Styrelse ersättare	1	1	
Ordförande	-	1	
Vice ordförande	-	1	

---

<sup>47</sup> Vid tidpunkten för kartläggningen var en ledamot ännu icke tillsatt.