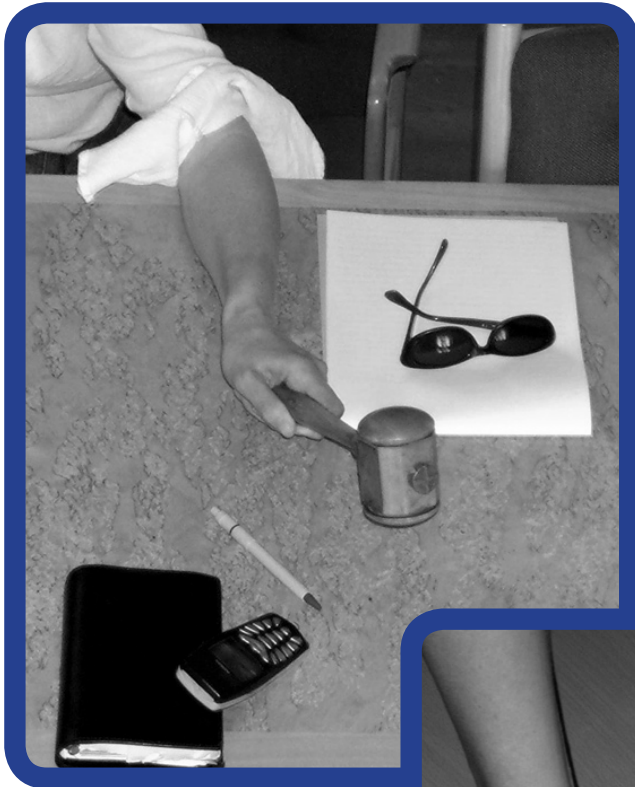




Länsstyrelsen  
GOTLANDS LÄN

RAPPORT  
DECEMBER 2005



## MAKT & INFLYTANDE FÖRÄNDRINGAR SKER!

En uppföljning av rapporten "Makt och inflytande i förändring - 2003".



# MAKT & INFLYTANDE – FÖRÄNDRINGAR SKER !

En uppföljning av rapporten "Makt och inflytande i förändring?", utgiven av Länsstyrelsen i Gotlands län år 2003.

---

## TITEL

Makt och inflytande - förändringar sker

En kartläggning av representation av kvinnor och män i privat näringsliv och offentlig sektor.

December 2005

## TEXT

Mia Hallin

Medförfattare: Kicki Scheller, avsnitt I I

## BESTÄLLARE

Länsstyrelsen i Gotlands län

Särskild sakkunnig jämställdhet

## UPPLAGA

200 ex. Rapporten finns tillgänglig i PDF-format på länsstyrelsens webbsida: [www.i.lst.se](http://www.i.lst.se) och kan beställas därifrån.

# INNEHÅLL

## 1. INLEDNING

## 2. SAMMANFATTNING

## 3. BAKGRUND

## 4. OM KARTLÄGGNINGEN

### 4.1 Privat näringsliv

### 4.2 Offentlig verksamhet

## 5. MAKT OCH INFLYTANDE

### 5.1 Nya mål

### 5.2 Gotländska erfarenheter

## 6. NORMER

## 7. TEORI OCH BEGREPP

## 8. SKILLNADERNAS SPRÅK

## 9. RESULTAT - PRIVAT NÄRINGSLIV

### 9.1 Styrelser

### 9.2 Ledningsgrupper

## 10. OFFENTLIG SEKTOR (Statliga och kommunala arbetsgivare)

### 10.1 Styrelser

### 10.2 Ledningsgrupper

### 10.3 Politiska nämnder och styrelser

#### 10.3.1 Kommunfullmäktige

#### 10.3.2 Kommunstyrelse

#### 10.3.4 Kommunala nämnder

### 10.4 Länsstyrelsens styrelse

### 10.5 Regionala samråd

## 11. FÖRSLAG TILL FÖRDJUPNING

## 12. SAMMANSTÄLLNING AV ENKÄTSVAR

## 1. INLEDNING

Ett av målen med den svenska jämställdhetspolitiken är att det ska vara en jämn fördelning av makt och inflytande mellan män och kvinnor. Länsstyrelsen har som uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetsmålen får genomslag i länet.

Jämställdhet är i grunden en demokratifråga som handlar om att rättvist fördela formell och reell makt mellan kvinnor och män. Det handlar om att fördela resurser och att värdera kvinnors och mäns erfarenheter och kunskaper lika. Idag skiljer sig kvinnors och mäns villkor åt på en rad olika samhällsområden. Att synliggöra kvinnors och mäns förutsättningar bl.a. genom statistik är viktigt i arbetet för att uppnå en varaktig förändring – d.v.s. minska ojämställdheten. Statistik som är kvantitativa data, måste dock analyseras och värderas och får inte stanna vid ett tekniskt inslag i jämställdhetsarbetet. Att arbeta för ett jämställt Gotland, såväl för flickor, pojkar, kvinnor och män ska ses i ljuset av arbetet för en hållbar utveckling på Gotland.<sup>1</sup>

Den kvantitativa jämställdheten innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, t.ex. inom olika utbildningar, yrken fritidsaktiviteter och maktpositioner. Proportionerna 40/60 betraktas som jämn könsfördelning. Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.<sup>2</sup>

Kvinnor på Gotland startar företag i större utsträckning än kvinnor i landet som helhet.<sup>3</sup> Innebär det att det även finns en större medvetenhet här om att förmågan att driva och leda företag inte är bunden till den kromosomuppsättning som avgör om vi föds som man eller kvinna? – Eller är det så att kvinnor på Gotland i större utsträckning blir tvungna att hitta individuella lösningar på de strukturella problem som finns på arbetsmarknaden?

Har kvinnor och män på Gotland samma möjligheter att påverka och leda de företag och organisationer som är navet i att vi kan försörja oss, och därmed stanna här på ön? Har kvinnor och män samma möjligheter att delta i det politiska arbetet, och därmed vara med och forma vår nutid och framtid?

Dessa frågor får vi inte svar på enbart genom att räkna huvuden i styrelser och ledningsgrupper. De siffror vi ser ger oss däremot möjlighet att se om såväl kvinnor som män överhuvudtaget har tillträde till dessa arenor. Att finnas på plats är grundförutsättningen för att kunna påverka. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en demokrati- och rättvisefråga.

En representativ fördelning bland kvinnor och män på maktpositioner i privat näringsliv, offentlig sektor, politik, föreningsliv och så vidare är steg ett i förändringsarbetet mot ett jämställt samhälle. Det är viktigt att se att jämställdhetsfrågor är kunskapsfrågor. För att kunna göra korrekta analyser och planer, för att kunna välja rätt metoder i ett förändringsarbete krävs bland annat adekvat kunskap om bakomliggande könsstrukturer i samhället. Kunskap grundad i såväl forskning som erfarenheter av praktiskt jämställdhetsarbete.

Ett stort tack till alla Er som tagit er tid att svara på enkäten. Att på detta sätt kunna följa hur den representativa jämställdheten utvecklas på Gotland är viktigt för hur vi väljer att arbeta med frågorna framöver.

## 2. SAMMANFATTNING

På uppdrag av Länsstyrelsen Gotlands län har i det under hösten 2005 gjorts en uppföljning av rapporten "Makt och Inflytande under förändring?" från 2003. Rapporten 2003 skrevs av Ida Holmgren, Göteborgs Universitet. Samma enkät skickades ut 2005 som 2003. Enkäterna syftade till att kartlägga representationen av kvinnor och män i styrelser för privata företag med fler än 25 anställda på Gotland.

I denna rapport inkluderas även resultat från "Skillnadernas språk", en C-uppsats om representationen i offentlig verksamhet på Gotland, skriven vårterminen 2005 av Therese Magnusson, Högskolan på Gotland.

I "Skillnadernas språk" redovisar Magnusson att i den kommunala verksamheten är idag 60% av nämnder och styrelser jämställda och inom den statliga är 67% jämställda. 2003 var den sammanlagda siffran för jämställda styrelser hos statliga och kommunala arbetsgivare 54%. Orsaken till förbättringen är enligt Magnusson främst de aktiva insatser som gjorts genom styrdokument, riktlinjer, jämställdhetsplaner samt en skyldighet att redovisa resultaten. I de politiska nämnderna och styrelserna är fördelningen ganska jämställd, men i intervjuerna bekräftas att det finns en könsuppdelning i "mjuka" och "hårda" frågor. I kommunfullmäktige är könsfördelningen jämn, likaså i kommunstyrelsen och Länsstyrelsens styrelse.

I grunden är de traditionella könsrollsmönstren fortfarande avspeglade i den offentliga representationen. De intervjuade har ändå upplevt en attitydförändring till jämställdhet genom politiska riktlinjer och ökad medvetenhet. I uppsatsens intervjuer anses tendensen vara den att ju tyngre post, desto färre kvinnor. Tunga poster anses vara de nämnder och styrelser som behandlar tekniska frågor, "hårda" frågor. Kvinnor söker sig till inflytelserika positioner som behandlar "mjuka" frågor. Detta bekräftas

i den kvantitativa enkätstudien.

Jämfört med 2003 kan vi konstatera att det har skett en förbättring till mer jämställda styrelser i det privata näringslivet. Idag har 24% av företagen i kartläggningen en jämställd könsfördelning i styrelsen på minst 40/60. 2003 var den siffran 8%. De helt eller delvis mansdominerade styrelserna har sjunkit från 92% till 76%. En minskning med 16% jämfört med 2003. Antalet styrelser som helt saknar kvinnor har sjunkit från 53% till 38%. Samtliga företag har dock en styrelseordföranden som är man.

Det ser ut att finnas en tendens till att förändringsarbetet inte har gått lika snabbt i ledningsgrupperna. Där har antalet helt eller delvis mansdominerade ledningsgrupper endast sjunkit med 8%. 74% har idag en helt eller delvis mansdominerad ledningsgrupp. 22% har en jämn könsfördelning, och 1 ledningsgrupp är kvinnodominerad. Inget företag har en styrelse eller ledningsgrupp bestående av enbart kvinnor. Av de 20 företag som har både en styrelse och ledningsgrupp med minst 4 ledamöter saknar endast två det vill säga 10 % av företagen, kvinnor i såväl styrelse som ledningsgrupp. Det är en markant förbättring mot kartläggningen 2003 då motsvarande siffra var 33%.

I det privata näringslivet ser vi en skillnad i förändringen mot mer jämställda styrelser och mer jämställda ledningsgrupper. Vad denna skillnad beror på är svårt att säga då inga intervjuer har genomförts inom kartläggningen. En ökad politisk press med hot om framtida kvotering för bolagsstyrelser om ingen förändring sker kan vara en orsak. Liknande krav eller hot har inte kopplats till andra ledningsstrukturer.

Vilka yttre faktorer som spelat in i de positiva förändringar som skett de senaste två åren kan vi inte säkerställa utifrån den här kartläggningen. Förhoppningsvis har den allmänna kunskapsspridningen och debatten om genus och jämställdhet även haft betydelse för de organisationer och företag som inte själva drivit ett aktivt förändringsarbete inom dessa områden. En förändring i den representativa jämställdheten är ett första steg på vägen mot en inte enbart kvantitativ jämställdhet mellan kvinnor och män, utan även en kvalitativ sådan.

När vi ser på den representativa jämställdheten i de partnerskap som finns i regionen inom olika strukturfondsprogram ser vi att styrelserna har en jämn eller nästan jämn könsfördelning. Alla ordföranden är dock män. För att få en mer heltäckande bild skulle även lokala utvecklingsorganisationer behöva ingå i kartläggningen, då de ofta har stort inflytande över vem och vilka som får stöd för sitt lokala engagemang i bygdens och öns utveckling.

### 3. BAKGRUND

Våren 2003 gjorde Länsstyrelsen på Gotland en kartläggning av 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. Resultatet presenterades i rapporten ”Makt och inflytande i förändring” av Ida Holmgren från Göteborgs Universitet.

Kartläggningen visade att när det kommer till representation av kvinnor och män på Gotland så är fördelningen av makt och inflytande lång ifrån jämn<sup>4</sup>. Särskilt tydligt var detta i det privata näringslivet. Endast 8% av styrelserna var jämställda.<sup>4</sup> 53% av styrelserna saknade helt kvinnor och 92% hade en överrepresentation av män. Situationen såg betydligt bättre ut i den offentliga sektorn. 54% av styrelserna hos statliga och kommunala arbetsgivare var jämställda. 4 styrelser hade en överrepresentation av män och en styrelse hade en överrepresentation av kvinnor. Jämförelsevis är det tydligt att de starka direktiven i de offentliga uppdragen till kommun och länsstyrelse kring en jämn representation av kvinnor och män har haft genomslag. Något motsvarande existerar inte i näringslivet och det innebär att män och kvinnor i stor utsträckning fortsätter att välja män till positioner med makt och inflytande.

### 4. OM KARTLÄGGNINGEN

#### 4.1 Privat Näringsliv

I augusti – november 2005 gjordes på uppdrag av Länsstyrelsen på Gotland, en kartläggning av representationen av kvinnor och män i styrelser för privata företag med fler än 25 anställda på Gotland. En enkät skickades ut till 67 företag. Svarefrekvensen var efter påminnelser 80 %.

Kartläggningen är en uppföljning av det arbete som gjordes våren 2003 och som resulterade i rapporten ”Makt och Inflytande under förändring?” av Ida Holmgren, Göteborgs Universitet.

43 av de 54 företag som svarade i år gjorde även det 2003. 11 företag svarade endast 2005, och 14 företag svarade 2003 men inte 2005. Av dessa hade 7 ingen styrelse på Gotland.

Av de 54 företag som svarat på enkäten har 15 stycken ingen styrelse eller färre än fyra styrelseledamöter. Vid ett så långt antal ledamöter är det svårt att säga något om den representativa jämställdheten. Dessa företag finns därför inte med i jämförelsen och analysen av styrelser. Ytterligare 5 företag har flyttats till kategorin ”Statliga och kommunala arbetsgivare”.

27 av företagen har en ledningsgrupp med minst fyra medlemmar. Det är

*Svarefrekvensen i undersökningen har varit 80%*

*Jämställda styrelser i det privata näringslivet på Gotland:*

*2003 - 8%*

*2005 - 24%*

dessa som ligger till grund för jämförelsen och analysen av den representativa jämställdheten hos ledningsgrupper. Av dessa är det 20 företag som har både en styrelse och en ledningsgrupp med minst 4 medlemmar.

#### 4.2 Offentlig Verksamhet

I rapporten inkluderas även resultat från ”Skillnadernas språk”, en C-uppsats om representationen i offentlig verksamhet på Gotland, skriven vårterminen 2005 av Therese Magnusson, Högskolan på Gotland. Uppsatsen baseras dels på enkätsvar från kommunala och statliga arbetsgivare, politiska organisationer och politiska partier, samt intervjuer med kvinnor i styrelserna.

### 5. MAKT OCH INFLYTANDE

Fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män ser olika ut i olika delar av samhället. Könsfördelningen är jämnare inom politiska maktfält än ekonomiska. Skillnader finns också mellan olika nivåer inom ett fält eller en sektor. En studie av eliterna i Sverige visar att andelen kvinnor har ökat inom samtliga fält – till viss del tack vare att kvinnorepresentationen är hög inom politiken. I den politiska eliten utgör kvinnor 45 procent och män 55 procent. I övriga samhällsfält – vetenskap, förvaltning, kultur, massmedier, organisationer, svenska kyrkan och näringslivet – är kvinnorna färre. På ledande poster i näringslivet är mansdominansen allra störst, trots att vissa förändringar har kunnat anas de senaste åren. De statligt ägda bolagen har lyckats uppnå en jämnare könsfördelning i styrelser och ledningsgrupper än övriga aktiebolag.

Trots den relativt jämna fördelningen av kvinnor och män inom politiken, finns det brister när det gäller de kvalitativa aspekterna av jämställdhet i politiskt arbete. Kvinnor erfar att de motarbetas och marginaliseras. Fler kvinnor, i synnerhet yngre kvinnor, hoppar av sina politiska uppdrag jämfört med män. En fördjupad diskussion behövs kring villkoren för det politiska arbetet. Informella regler och maktordningar som styr det politiska livet kan innebära att kvinnors reella inflytande i politiken inte står i proportion till deras andel av de politiskt valda.<sup>5</sup>

På nationell nivå består kommunernas personal till nästan 80% av kvinnor, men i den högsta positionen är mansdominansen fortfarande stark; i början av 2000-talet var bara 13% av kommundirektörerna kvinnor. Detta är mycket oroande då kommunernas högsta tjänstemän har stor betydelse för hur diskussionerna förs.<sup>6</sup>

Samma mönster ses även i den genusforskning som bedrivs kring näringslivets organisationsstrukturer.<sup>7</sup>



## 5.1 Nya Mål

I utredningen ”Makt att forma samhället och sitt eget liv” SOU 2005:66 läggs förslag på nya jämställdhetspolitiska mål. Det nuvarande målet kring makt och inflytande är formulerat; En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Det nya förslaget till målformulering är; *Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att utöva ett aktivt medborgarskap och att forma villkoren för beslutsfattandet.*

Utredningen visar på att vi generellt har en ganska snäv förståelse av maktbegreppet, där den demokratiska diskussionen i stort sett har handlat om representationsfrågor. Det nya målet vill visa på att detta inte enbart skall vara formella rättigheter, utan även i högsta grad praktiska möjligheter att i realiteten kunna påverka – utöva makt – på alla möjliga arenor i samhällslivet.

## 5.2 Gotländska Erfarenheter

I jämställdhetsprojektet Gotland Jämt, som drevs av Länsstyrelsen på Gotland 2002-2005 var det tydligt att de flesta arbetsplatser har mycket svårt att föreställa sig vad de kan göra mer i sitt jämställdhetsarbete när den formella representationen – lika många kvinnor som män – är uppfylld, samt att de anställda har lika lön för likvärdigt arbete.<sup>8</sup> Nästa steg kan vara att undersöka var i organisationen kvinnor och män befinner sig, såväl vertikalt (hierarkiskt) som horisontellt (vem utför vilka arbetsuppgifter) och därefter se på vilket reellt inflytande kvinnor respektive män har över stort och smått. När detta är gjort upptäcker många att när det kommer till makt och inflytande har de informella strukturerna och beslutsvägarna mycket stor betydelse för att kvinnors och mäns faktiska möjligheter att utöva makt och inflytande ser så olika ut.

## 6. NORMER

*”Oavsett vad en man är chef över, måste han veta vilka resurser han behöver, och hur han ska anskaffa dessa resurser för att vara en bra chef. Detta oavsett om hans ansvarsområde är en kör, en familj, en stad eller en armé.”*

*Sokrates 470-399 f.Kr.*

Detta citat av Sokrates med över tusen år på nacken skulle kunna vara hämtat direkt ur många dagsaktuella böcker om ledarskap och företagande. Många gånger är vårt språk den tydligaste indikatorn på hur stark mannen och det ”manliga” är som norm – det normala, det vanliga.

De normer som rör kvinnor knyts ofta till hem och familj, till omhändertagande och uppoffrande, att i första hand finnas till för andra, inte för sig själva. Kvinnors möjligheter att delta i ett aktivt ledarskap måste

sättas i relation till ansvaret för hem och familj. En stark föreställning i samhället är att ledare arbetar oerhört mycket, och de förutsetts att tycka om att arbeta mycket och alltid.

Elisabeth Sundin, professor i företagsekonomi vid Linköpings Universitet, samt Arbetslivsinstitutet ger ett talande exempel på hur stark den manliga normen är kring företag och företagande:

”Om jag låter enbart kvinnor illustrera ett föredrag om företag och företagande så måste det klart framgå av utlysningen, annars reagerar en oförberedd publik med förvåning; ”Du talar ju bara om kvinnor?”. Utgörs alla exempel på företagare av män har däremot hittills ingen reagerat på att alla kvinnor som är företagare är utelämnade.”<sup>9</sup>

Lipman-Blumen har tagit fram en mall för att förklara varför ledare och ledarskap har en manlig genusstämpel i vår kultur.<sup>10</sup> De menar att ledare/ledarskap ger associationer till:

- någon som lägger så stor vikt vid arbetet och framgång i arbetet att detta blir själva meningen med livet,
- arbetsuppgifter som förknippas med män och manlighet samt slutligen att,
- män kraftigt dominerar på ledande positioner i arbetslivet men också i andra sfärer.

Associationer kring ledare och ledarskap stämmer illa med hur vardagslivet ser ut för majoriteten av svenska kvinnor. Att som kvinna prioritera arbete framför hem och familj ses fortfarande som mycket avvikande, och resulterar istället i att kvinnor som vill göra karriär får ett övermäktigt dubbelarbete att hantera. Här har vi två starka normer att förändra:

- Synen på vad som krävs för att vara ledare och utöva ledarskap.
- Mäns och kvinnors delade ansvar för hem och familj.

Kvinnor arbetar i större utsträckning än män deltid. Ser man till inkomster så har kvinnor på Gotland en medelinkomst på 176.000 kr, medan mäns medelinkomst är 210.000 kr.<sup>11</sup> En skillnad på 34.000 kr per år. Som ett tankeexperiment kan vi ta det gånger 30 yrkesverksamma år. Då får vi en skillnad i pensionsgrundande inkomst på 1.020.000 kr. Detta är det betalda arbete som utförs. Sett över veckans alla dagar arbetar kvinnor och män lika mycket, ca 8 timmar per dag. Den stora skillnaden ligger i hur det betalda respektive obetalda (hem)arbetet fördelar sig. Kvinnor arbetar lika mycket obetalt som betalt, medan män arbetar dubbelt så mycket betalt som obetalt. En jämförelse mellan SCB:s tidsanvändningsundersökning 1990 och 2000 visar att kvinnor förvärvsarbetar lika mycket idag. Män har minskat sin tid i förvärvsarbete med 3 timmar per vecka. Kvinnor har minskat sin tid i obetalt arbete. För män finns ingen sådan förändring.<sup>12</sup>

Rent krasst kan man säga att kvinnor städar, tvättar och handlar mindre idag. Män har däremot inte ökat sitt ansvarstagande i hemmet fastän de förvärvsarbetar i mindre utsträckning.

## 7. TEORI OCH BEGREPP

Inom den genusteoretiska forskningen samt i det praktiska genus- och jämställdhetsarbetet råder idag en hel del begreppsförvirring.

Begreppet genus används i forskningen för att beskriva att relationen mellan könen, liksom mäns och kvinnors beteenden, sysslor och vad som anses vara ”manligt” eller ”kvinnligt” inte är biologiskt givet utan socialt och kulturellt konstruerat. Könstillhörighetens betydelse skapas, upprätthålls och förändras i ett socialt och politiskt sammanhang så att den ojämlika relationen mellan könen många gånger återskapas.<sup>13</sup>

Professor Yvonne Hirdman formulerade på slutet av 80-talet sin teori om genussystemet. Den har haft stor betydelse för vår förståelse av de strukturella mekanismer som återskapar och upprätthåller den ojämställda maktordningen mellan män och kvinnor. Enligt Hirdmans teori bygger genussystemet på två principer; ”könens isärhållande” (Manligt och kvinnligt hör hemma i olika sfärer) och ”den manliga normens primat” (mannen är norm, kvinnan den avvikande, undantaget. Detta innebär i sin tur en hierarkisk ordning).<sup>14</sup> Eftersom vi generellt sett anser att kvinnor och män är olika bra på att utföra handlingar som är manligt och kvinnligt kodade så innebär detta också en möjlighet att värdera det män gör högre än det kvinnor gör. Om vi ansåg att det var lika ”naturligt” för män och kvinnor att vara tekniker som att vårda sjuka skulle vi inte kunna göra en värdering av det ena högre än det andra baserat på kön.

I den process där genus skapas i samhället skapas också hierarkier och olikheter mellan könen.<sup>15</sup>

Det svenska ordet genus kommer ur det engelska gender, och har samma betydelse – det kulturellt och socialt skapade könet. För att beskriva det biologiska könet används i Sverige ofta just kön, medan man i engelskan använder ordet sex. Att så distinkt skilja kön och genus åt blir i sig problematiskt. Naturvetenskapen, dit biologin hör, tolkas ju alltid genom det kulturella, sociala sammanhang forskaren befinner sig i. Att säga exakt hur mycket av våra personliga egenskaper och färdigheter som är biologiskt respektive socialt och kulturellt skapade är naturligtvis omöjligt.

Vissa nordiska forskare har valt att överge genusbegreppet och använda kön istället. De menar att det nordiska begreppet kön har en vidare innebörd och omfattar mycket av det som engelskan ses som gender. Kön innefattar

betydelsen av både biologiskt och konstruerat kön, vilket innebär att kön omfattar både de kroppsliga och sociala villkoren för kvinnors och mäns handlande.<sup>16</sup>

Idag används flera olika begrepp för att beskriva det Yvonne Hirdman kallar genusystemet. Andra vanligt förekommande begrepp är könsordning, könsmaktsordning och genusordning.

## 8. SKILLNADERNAS SPRÅK

- ett genusperspektiv på representationen i offentlig verksamhet på Gotland – Våren 2005.

I intervjuerna anses tendensen vara den att ju tyngre post, desto färre kvinnor. Tungt poster anses vara de nämnder och styrelser som behandlar tekniska frågor, ”hårda” frågor. Kvinnor söker sig till inflytelserika positioner som behandlar ”mjuka” frågor. Detta bekräftas i den kvantitativa enkätstudien.

I den kommunala verksamheten är 60% av nämnder och styrelser jämställda och inom den statliga är 67% jämställda. Orsaken till detta är främst de aktiva insatser som gjorts genom styrdokument, riktlinjer, jämställdhetsplaner samt en skyldighet att redovisa resultaten. I de politiska nämnderna och styrelserna är fördelningen ganska jämställd, men i intervjuerna bekräftas att det finns en könsuppdelning i ”mjuka” och ”hårda” frågor. Detta avspeglas i den kvantitativa studien där till exempel Byggnadsnämnden, Tekniska nämnden och Miljö- och hälsoskyddsnämnden har en överrepresentation av män. I Patientnämnden, Hälso- och sjukvårdsnämnden och Folkhögskolestyrelsen fanns en överrepresentation av kvinnor. Tendensen är att kvinnor i högre utsträckning än män är ersättare. I kommunfullmäktige är könsfördelningen jämn, likaså i kommunstyrelsen och Länsstyrelsens styrelse.

I grunden är de traditionella könsrollsmönstren fortfarande avspeglade i den offentliga representationen. De intervjuade har ändå upplevt en attitydförändring till jämställdhet genom politiska riktlinjer och ökad medvetenhet.

Av politiska organisationers styrelser är 71% jämställda, resterande har en överrepresentation av män.

## 9. RESULTAT - PRIVAT NÄRINGSLIV

Av de 43 företag som svarade på enkäten både 2003 och 2005 har 4 företag

*Mansdominerade ledningsgrupper i det privata näringslivet på Gotland:*

2003 - 82%

2005 - 74%

*Antal företag som saknar kvinnor i såväl styrelse som ledningsgrupp:*

2003 - 33%

2005 - 10%

*Byggnadshyttan Kalk AB,  
Länsförsäkringar Gotland,  
Radio Gotland,  
Ringmurens Telemarketing,  
är företag som gått från en mansdominerad styrelse till en jämställd styrelse under åren 2003-2005.*

gått från en mansdominerad till jämn könsfördelning i styrelsen. Det är Byggnadshyttan Kalk AB, Länsförsäkringar Gotland, Radio Gotland, Ringmurens Telemarketing AB, 34 företag har en oförändrad situation. Många gånger räcker det att könsfördelningen förändras med en eller två personer för att det ska tippa över åt det ena eller andra hållet.

### 9.1 Styrelser

Bland de 54 företag som svarat på enkäten har 15 tagits bort på grund av att de antingen inte har en styrelse eller att styrelsen har färre än fyra ledamöter. Ytterligare 5 företag har flyttats till "Statliga och kommunala arbetsgivare". Kvar att jämföra är 34 företag. 13 företag saknar helt kvinnor i styrelsen. (38% mot 53% -03) utöver detta har 13 företag en mansdominerad styrelse. Alltså har totalt 26 stycken eller 76% av företagen (mot 92% -03) en helt eller delvis mansdominerad styrelse.

8 företag har en jämställd könsfördelning på minst 40/60. (24 % mot 8% -03) Det är Byggnadshyttan på Gotland, ISS Facility Services AB, Konsum Gotland, Lernia AB, Länsförsäkringar Gotland, Ringmurens Telemarketing, Sveriges Radio Gotland och Värme & Sanitet i Visby AB. Samtliga styrelseordföranden är män. (-03 – 48 män, 1 kvinna)

### 9.2 Ledningsgrupper

27 av företagen har en ledningsgrupp med minst 4 medlemmar. Av dessa saknar 6 helt kvinnor (22% mot 35% -03), ytterligare 14 st är mansdominerade, totalt 74% helt eller delvis mansdominerade. (mot 82% -03) 1 ledningsgrupp är kvinnodominerad. 6 har en jämn könsfördelning. (22% mot 18%) Det är BRS Intron, Danielson Sverige AB, Gotlands Resor AB, Hassela Gotland AB, Karlströms Golv AB och Växthuset Linds AB. Inget företag har en ledningsgrupp bestående av enbart kvinnor.

20 av företagen har både en styrelse och ledningsgrupp med minst 4 medlemmar. Inget företag har en jämn könsfördelning i både styrelse och ledningsgrupp. Två av dessa, det vill säga 10% saknar kvinnor i såväl styrelse som ledningsgrupp. Det är en markant förbättring mot kartläggningen 2003 då motsvarande siffra var 33%.

Den högsta ledningen (VD) hos de företag som svarade på enkäten var i 42 företag en man (83% mot 89% -03) och i 4 företag en kvinna.

## 10. OFFENTLIG SEKTOR (Statliga och kommunala arbetsgivare)

I undersökningen "Makt och inflytande i förändring" som lades fram av Länsstyrelsen 2003, redovisades att 54% av styrelserna hos statliga och kommunala arbetsgivare var jämställda. Fram till våren 2005 har andelen stigit till 58%. Andelen med en överrepresentation av män är 28%, alltså

två styrelser; AB Gotlandshem och Svenska Spel. Det finns en styrelse med överrepresentation av kvinnor; Apoteket AB.

I 5 av 7 styrelser är fördelningen densamma som 2003. Två styrelser har ökat sin numerära jämställdhet, Svenska Spel AB och Systembolaget. En har minskat sin grad av jämställdhet, Posten AB. Fördelningen av ordförandeskap, 4 män och 3 kvinnor, har blivit mer jämställd då det 2003 var 6 män och 1 kvinna som hade den positionen.

### 10.1 Styrelser

Av de statliga och kommunala arbetsgivare som ingår i kartläggningen har 7 stycken en styrelse. 4 av dem har en jämn könsfördelning. 2 är mansdominerade och en är kvinnodominerad. Könsfördelningen är jämn bland ordföranden med 3 kvinnor och 4 män. De 4 arbetsgivare som även har en VD eller högste chef, har i 2 fall en man och i 2 fall en kvinna på den positionen.

### 10.2 Ledningsgrupper

Endast 3 av de statliga och kommunala arbetsgivarna har uppgett att de har en ledningsgrupp: AB Gotlandshem som har en jämn könsfördelning i sin ledningsgrupp, och Svenska Spel AB och Luftfartsverket som har en mansdominerad sådan.

### 10.3 Politiska nämnder och styrelser

#### 10.3.1 KOMMUNFULLMÄKTIGE

Kommunfullmäktige har i sin helhet fortsatt en jämn könsfördelning bland såväl ordinarie ledamöter som ersättare. Centerpartiet, Kristdemokraterna och Folkpartiet har en mansdominans bland sina ordinarie ledamöter. Socialdemokraterna och Moderaterna befinner sig inom intervallet 40/60, och Miljöpartiet och Vänsterpartiet har fortsatt en fördelning av kvinnor och män på 50/50. När man ser till ersättare har alla partier en jämn könsfördelning utom Kd och Mp som endast har en ersättare. Båda dessa är kvinnor. Ordförande i kommunfullmäktige är man. Vice och andra vice ordförande är kvinnor.

#### 10.3.2 KOMMUNSTYRELSEN

Kommunstyrelsen har även den fortsatt en representativ jämställdhet av kvinnor och män bland såväl ordinarie ledamöter som ersättare. Av de 6 kommunalråden är 3 kvinnor och 3 män. Ordförande är man. Vice och andra vice ordförande är kvinnor.

#### 10.3.3 KOMMUNALA NÄMNDER

Det finns 11 nämnder inom Gotlands Kommun. 5 av dem har en jämn könsfördelning i styrelsen. 4 är mansdominerade och 2 är kvinnodominerade. Av ordföranden är 9 män och 2 kvinnor. Som i många organisationer ser vi en traditionell fördelning av ansvarsområden för kvinnor och män. Kvinnor

*67% av de statliga styrelserna på Gotland är jämställda år 2005.*

*Motsvarande siffra låg år 2003 på 54%.*

*60% av de politiska nämnderna och styrelserna på Gotland är jämställda 2005.*

*Motsvarande siffra låg år 2003 på 54%.*

*Antal män och kvinnor som är ordförande i kommunala nämnder:*

2003 - 7 män/4 kvinnor

2005 - 9 män/2 kvinnor

*I de regionala partnerskapen är samtliga ordföranden män, även om de flesta partnerskapen 2005 har en jämn könsfördelning.*

är ordföranden för Barn- och utbildningsnämnden och Patientnämnden. De nämnderna som har en tydlig mansdominans är Tekniska nämnden, Miljö- och hälsoskyddsnämnden, samt Byggnadsnämnden. Jämfört med kartläggningen 2003 är könsfördelningen i styrelserna totalt sett densamma. Tendensen att kvinnor är ersättare i högre grad än män kvarstår. Ordföranderollen har i större utsträckning tagits över av män då fördelningen 2003 var 7 män och 4 kvinnor.

#### 10.4 Länsstyrelsens styrelse

Även Länsstyrelsen har fortsatt en jämn fördelning av män och kvinnor. (56/44). Styrelsens ordförande är en kvinna.

#### 10.5 Regionala samråd

De regionala partnerskapen består av representanter från såväl den offentliga, den privata och den ideella sektorn. Av de regionala partnerskap som arbetar med regional utveckling har 3 en jämn könsfördelning i styrelsen, och 1 har en svagt mansdominerad och en, en svagt kvinnodominerad sådan. Alla ordföranden är dock män. Partnerskapet Växtkraft Mål 3 Region Gotland har de senaste två åren gått från en jämställd till kvinnodominerad styrelse. Det Regionala Kompetensrådet är nu jämställt om man ser till ordinarie ledamöter (42/58), men fortsatt mansdominerat om man även räknar in de ersättare som är 3 kvinnor och 10 män.

### 11. FÖRSLAG TILL FÖRDJUPNING

#### Frågeställningar för vidare studier och rapporter

Denna kvantitativa studie säger oss att något har hänt, könsfördelningen har i vissa fall förändrats till det bättre. Men ytterligare frågor måste ställas. Någoting har hänt i positiv inriktning men tycker vi att det är en tillräcklig förändring som har skett?

För att komma vidare med den kvalitativa jämförelsen - den som innebär att vi verkligen tar vara på både kvinnors och mäns erfarenheter och kunskaper på lika villkor - behöver vi ställa andra frågor.

Är det säkert att en (tidigare) underrepresenterad grupp inte finns med enbart som en förövandning för en förväntad jämställdhet och ett tekniskt inslag i jämställdheten? Upplever de att de kan utöva reell makt i de sammanhang de själva valt att ingå i?

Är det problematiskt att såväl ordföranden som VD i princip uteslutande är män, och vad får det för konsekvenser i de sammanhang som rör till exempel samverkan och nätverkande? Vad är orsaken till den förändring som har skett? Och där representationen inte har förändrats kan man ställa sig frågan; hur kommer det sig?

Vilka yttre faktorer har spelat in i de positiva förändringar som skett i det privata näringslivet på Gotland de senaste två åren? Är det den ökade politiska pressen, med hot om framtida kvotering för bolagsstyrelser, som spelar in? Eller har den allmänna kunskapsspridningen och debatten om genus och jämställdhet haft betydelse även för de organisationer och företag som inte själva drivit ett aktivt förändringsarbete inom dessa områden?

Upplever ledamöter i styrelser och ledningsgrupper i den offentliga sektorn att den tydliga jämställdhetspolitiska styrningen haft effekt även på den kvalitativa jämställdheten? Finns det andra strukturer knutna till kön i de offentliga organisationerna på Gotland som påverkar kvinnors och mäns reella möjlighet att utöva makt och inflytande?

I den jämställdhetspolitiska utredningen ”Makt att forma samhället och sitt eget liv”<sup>17</sup> konstateras att; ”*för att kvinnor också ska kunna uppnå halva den reella makten krävs också inflytande över vilka frågor som tas upp på dagordningen och vilka som avvisas, kunskap och tillgång till informella beslutsvägar och frihet från förtryckande bemötande*”. En väl fungerande demokrati och organisation utmärks av ett effektivt och jämlikt deltagande. Med vår demokratiuppfattning innebär det ett samhälle med aktiva och ansvarstagande medborgare med lika möjligheter att påverka sin vardag såväl som samhällsutvecklingen i stort.

Vi har kommit en bit på väg. För att nå ända fram behövs ökad kunskap om hur det faktiskt ser ut med såväl den kvantitativa och kvalitativa jämställdheten i såväl formella som informella strukturer på Gotland. Dessutom behövs kunskap i hur man genomgående applicerar ett jämställdhetsperspektiv i det dagliga beslutsfattandet, såväl i den offentliga som privata och ideella sektorn.



SAMMANSTÄLLNING AV ENKÄTSVAR  
PRIVAT NÄRINGSLIV

ARRIBA BYGGNADS AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	2	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	6	0/100
BRAVIDA <sup>18</sup>	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	2	4	33/66
Arbetsstagarrepresentanter	-	-	3 0/100
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
BRS INTRON AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	2	3	40/60
BYGGNADSHYTTAN PÅ GOTLAND	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	4	6	40/60
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
CEMENTA AB <sup>19</sup>	K	M	Fördelning K/M
Fabrikschef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	1	7	12/88
CEMENTA RESEARCH AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	4	20/80
Personalrepresentanter	2	-	100/0
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	4	0/100
DANIELSON SVERIGE AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	3	40/60
FAKTAB FINANS AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	2	4	33/66
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	4	7	36/64
FOODMARK SWEDEN AB <sup>20</sup>	K	M	Fördelning K/M
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	1	5	17/83
GOTLANDIA AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	1	50/50
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100

GOTLANDSBYGGEN AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	2	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	2	0/100
GOTLANDS ENERGI AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	9	10/90
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	1	7	12/88
GOTLANDS ENERGIENTREPRENAD AB <sup>21</sup>	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	9	10/90
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	1	7	12/88
GOTLANDSFLIS AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	7	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
GOTLANDS GUMMIFABRIK AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	1	50/50
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	3	6	33/66
GOTLANDS PRESS AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	2	6	25/75
Styrelseuppleanter	2	1	66/33
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	6	0/100
GOTLANDS RESOR AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	1	50/50
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	2	2	50/50
GOTLANDS STUVERI AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	6	0/100
Styrelseuppleanter	-	2	0/100
Arbetsstagarrepresentant	-	1	0/100
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	1	3	25/75
GOTLANDS ÅKERICENTRAL	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	7	0/100
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	4	0/100

HASELA GOTLAND AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	9	21	30/70
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	5	6	45/55
ICA SUPERMARKET ATTERDAGS			
/Valdemars Livs AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	1	0/100
Styrelsesuppleant	1	-	100/0
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
ICA SUPERMARKET BINGEBY			
Styrelse ordinarie ledamöter	K	M	Fördelning K/M
Ordförande	-	3	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	1	0/100
	1	2	33/66
ISS FACILITY SERVICES AB <sup>22</sup>			
Styrelse ordinarie ledamöter	K	M	Fördelning K/M
Ordförande	3	3	50/50
Styrelsesuppleant	-	1	0/100
VD/Högsta chef	1	0	100/0
Ledningsgrupp	-	1	0/100
	1	7	12/88
JÄRN AB SÖDERTORG			
Styrelse ordinarie ledamöter	K	M	Fördelning K/M
VD/Högsta chef	1	1	50/50
	-	1	0/100
KARLSTRÖMS GOLV AB/ VISBY PLATTSÄTTNING AB			
Styrelse ordinarie ledamöter	K	M	Fördelning K/M
Ordförande	1	2	33/67
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	1	0/100
	2	3	40/60
KONSUM GOTLAND			
Styrelse ordinarie ledamöter	K	M	Fördelning K/M
Ordförande	2	3	40/60
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	1	0/100
	-	2	0/100
LERNIA AB			
Styrelse ordinarie ledamöter	K	M	Fördelning K/M
Ordförande	5	6	45/55
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	1	0/100
	2	5	28/72
LÄNSFÖRSÄKRINGAR GOTLAND			
Styrelse ordinarie ledamöter	K	M	Fördelning K/M
Ordförande	4	5	44/56
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	1	0/100
	1	4	20/80

MUNKKÄLLAREN I VISBY AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
NIMBUS PRODUKTION I VISBY AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	3	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
NORDKALK AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	8	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	2	5	28/72
NYBERGS ENTREPRENAD AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	4	20/80
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	7	0/100
REDERI AB GOTLAND	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	9	10/90
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
VD	-	1	0/100
Koncernchef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	1	3	25/75
RINGMURENS TELEMARKE­TING AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	2	3	40/60
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	1	-	100/0
AB STURE LARSSONS MÅLERI	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	1	2	33/66
SVENSKA LANTMÄNNEN MASKIN AB <sup>23</sup>	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	8	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
SVENSKA LANTMÄNNEN EK. FÖRENING	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	7	12/88
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
SVERIGES RADIO GOTLAND	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	5	7	42/58
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	3	1	75/25

SWEDISH MEATS <sup>24</sup>	K	M	Fördelning K/M
VD/Högsta chef (i Visby)	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	6	0/100
TOFTA STRANDPENSIONAT AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	2	-	100/0
Ordförande	1	-	100/0
VD/Högsta chef	1	-	100/0
TRELLEBORG SIGMA AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	2	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	2	5	28/72
UNIGUIDE AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	1	-	100/0
Ledningsgrupp	2	1	66/33
VISBY BILCITY AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	4	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
VISBY BILGODS AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	1	50/50
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
AB VISBY MOTORCENTRAL	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	2	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	1	2	33/66
VÄXTHUSET LINDS AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	3	25/75
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	1	-	100/0
Ledningsgrupp	3	3	50/50
WISAB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	1	2	33/66
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	1	3	25/75
WISBY TANKERS AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	-	5	0/100
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	-	5	0/100
VÄRME & SANITET I VISBY AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	2	2	50/50
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100

YIT SVERIGE AB <sup>25</sup>	K	M	Fördelning K/M
VD/Högsta chef (Filialchef Gotland)		-	1 0/100
Ledningsgrupp	-	5	0/100

## OFFENTLIG SEKTOR

### Statliga och kommunala arbetsgivare

ARBETSFÖRMEDLINGEN VISBY	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	5	5	50/50
Ordförande	-	1	0/100

APOTEKET AB	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	6	3	67/33
Styrelse ersättare	2	-	100/0
Ordförande	-	1	0/100

AB GOTLANDSHEM	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	2	4	33/67
Ordförande	1	-	100/0
Vice Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	2	3	40/60

HÖGSKOLAN PÅ GOTLAND	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	8	7	53/47
Ordförande	1	-	100/0
Vice Ordförande	-	1	0/100

LUFTFARTSVERKET	K	M	Fördelning K/M
VD/Högsta chef	1	-	100/0
Ledningsgrupp	1	4	20/80

LÄNSMUSEET GOTLAND	K	M	Fördelning K/M
Chef	1	0	100/0

POSTEN AB <sup>26</sup>	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	4	3	57/43
Ordförande	1	-	100/0

SVENSKA SPEL	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	5	8	38/62
Ordförande	-	1	0/100
VD/Högsta chef	-	1	0/100
Ledningsgrupp	2	5	28/72

SYSTEMBOLAGET <sup>27</sup>	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	8	6	57/43
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0

## Statliga och kommunala styrelser och nämnder

LÄNSSTYRELSENS STYRELSE	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	5	4	56/44
Ordförande	1	-	100/0
Landshövding	1	-	100/0
Länsråd	-	1	0/100
KOMMUNSTYRELSEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	7	8	47/53
Styrelse ersättare	6	9	40/60
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
Andre vice ordförande	1	-	100/0
Kommunalråd	3	3	50/50
Arbetsutskott	4	3	57/43
KOMMUNFULLMÄKTIGE	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	29	42	41/59
Styrelse ersättare	18	19	49/51
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
Andre vice ordförande	1	-	100/0
Centerpartiet	4	9	31/69
- ersättare	4	3	57/43
Folkpartiet	1	3	25/75
- ersättare	1	1	50/50
Kristdemokraterna	1	2	33/66
- ersättare	1	-	100/0
Miljöpartiet	2	2	50/50
- ersättare	2	-	100/0
Moderaterna	6	5	55/45
- ersättare	2	3	40/60
Socialdemokraterna	12	16	43/57
- ersättare	7	7	50/50
Vänsterpartiet	4	4	50/50
- ersättare	2	2	50/50
BARN- OCH UTBILDNINGSNÄMNDEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	6	7	46/54
Styrelse ersättare	8	5	62/38
Ordförande	1	-	100/0
Vice Ordförande	-	1	0/100
Andre vice ordförande	-	1	0/100
BYGGNADSNÄMNDEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	2	7	22/78
Styrelse ersättare	6	9	56/44
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
FOLKHÖGSKOLESTYRELSEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	5	2	71/29
Styrelse ersättare	2	5	29/71
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0

HÄLSO- OCH SJUKVÅRDSNÄMNDEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	4	9	31/69
Styrelse ersättare	7	6	54/46
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	0/100	
STYRELSEN FÖR KONSULT OCH SERVICE	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	3	2	60/40
Styrelse ersättare	1	2	33/66
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
KULTUR OCH FRITIDSNÄMNDEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	3	5	38/62
Styrelse ersättare	6	3	67/33
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSNÄMNDEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	2	7	22/78
Styrelse ersättare	5	4	56/44
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
PATIENTNÄMNDEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	6	1	86/14
Styrelse ersättare	7	-	100/0
Ordförande	1	-	100/0
Vice Ordförande	-	1	0/100
SOCIAL- OCH OMSORGSNÄMNDEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	6	7	46/54
Styrelse ersättare	7	6	54/46
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
Andre vice ordförande	-	1	0/100
TEKNISKA NÄMNDEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	3	8	27/73
Styrelse ersättare	4	7	36/64
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0
VALNÄMNDEN	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	4	3	57/43
Styrelse ersättare	3	3	50/50
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	1	-	100/0



## Ledamöter i Strukturfonder och Partnerskap<sup>28</sup>

REGIONALA KOMPETENSRÅDET	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	10	14	42/58
Styrelse ersättare	3	10	23/77
Ordförande	-	1	100/0
PARTNERSKAPET FÖR TILLVÄXTARBETET <sup>29</sup>	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	11	13	46/54
Ordförande	-	1	0/100
PARTNERSKAPET VÄXTKRAFT MÅL 3			
Region Gotland	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	12	7	63/37
Ordförande	-	1	0/100
Vice Ordförande	-	1	0/100
REFERENSGRUPP FÖR MÅL 2 ÖARNA	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	5	5	50/50
Ordförande	-	1	0/100
LEADER + GOTLAND	K	M	Fördelning K/M
Styrelse ordinarie ledamöter	9	13	41/59
Ordförande	-	1	0/100

## FOTNOT

- <sup>1</sup> Kicki Scheller, särskilt sakkunnig i jämställdhet, Länsstyrelsen Gotland
- <sup>2</sup> Se SCB:s lathund om jämställdhet 2004, På tal om kvinnor och män.
- <sup>3</sup> Kön spelar roll, Länsstyrelsen på Gotland 2005
- <sup>4</sup> Fördelningen anses jämställd vid fördelningen 60/40%
- <sup>5</sup> SOU 2005:6, kapitel Makt och inflytande.
- <sup>6</sup> Lennqvist Lindén, Politikerrollen ur ett genusperspektiv. Forskarrapporter SOU:66
- <sup>7</sup> Wahl, Höök, Holgersson, Linghag 2000
- <sup>8</sup> Slutrapport samt utvärdering, Länsstyrelsen Gotlands Län 2005
- <sup>9</sup> Holmquist Sundin, Företagerskan, om kvinnor och entreprenörskap, 2002
- <sup>10</sup> Lipman-Blumen, 1992. Sociological Perspectives nr 35
- <sup>11</sup> Kön spelar roll, Länsstyrelsen på Gotland 2005
- <sup>12</sup> På tal om kvinnor och män, lathund om jämställdhet 2004, SCB
- <sup>13</sup> SOU 2005:66 kapitel 1 Från genussystem till könsmaktsordning, en begreppsdiskussion
- <sup>14</sup> Hirdman, 1988, 1990
- <sup>15</sup> Hirdman, 1988, 1990
- <sup>16</sup> SOU 2005:66 kapitel 1 Från genussystem till könsmaktsordning, en begreppsdiskussion
- <sup>17</sup> SOU 2005:66
- <sup>18</sup> Styrelsen finns i Stockholm, uppgifterna från företagets hemsida.
- <sup>19</sup> Ingen styrelse på Gotland
- <sup>20</sup> Ledningen sitter i Stockholm, på Gotland finns endast tjänstemän.
- <sup>21</sup> Gotlands Energi AB äger 100%
- <sup>22</sup> Huvudkontor och styrelse i Stockholm
- <sup>23</sup> 2003 hette företaget Gotlands Maskin AB. Nuvarande styrelse finns i Norrköping. Uppgifterna tagna från företagets hemsida.
- <sup>24</sup> Saknar styrelse på Gotland
- <sup>25</sup> Saknar styrelse på Gotland
- <sup>26</sup> Lokal styrelse saknas
- <sup>27</sup> Lokal styrelse saknas
- <sup>28</sup> 2003 var rubriken regionala samråd
- <sup>29</sup> 2003 Lilla partnerskapet med inriktning mot regionala tillväxtprogram