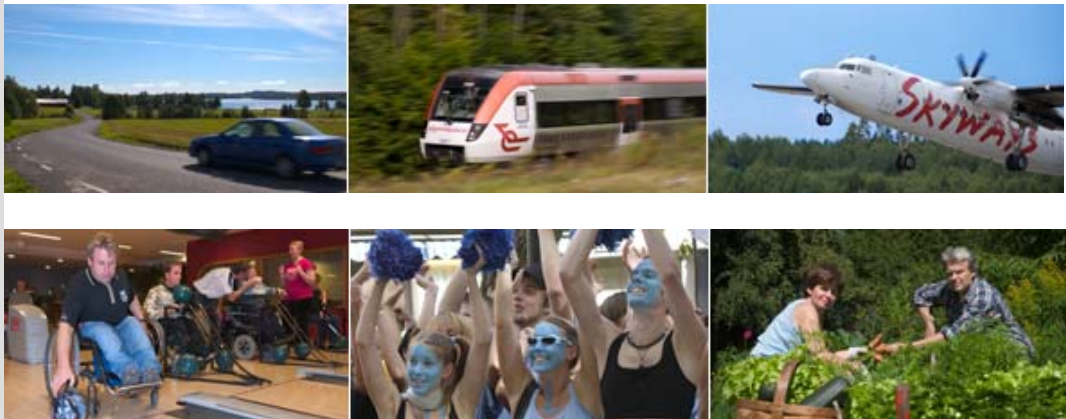


Jämställda transporter? (del II)

En fördjupningsstudie om jämställdhet inom transportbranschen i Örebro län



”det sjätte transportpolitiska målet, är det inte det som handlar om hållplatser?”



Uppdrag:	Fördjupningsstudie
Beställare:	Länsstyrelsen i Örebro län
Kontaktperson Länsstyrelsen	Ylva Gustafsson Höijer
Projektledare Markör:	Maria Granath
Undersökningsperiod:	Februari/mars 2006

Markör Marknad och Kommunikation

Markör hjälper större företag och organisationer att fatta rätt beslut – det gör vi genom utredningar, undersökningar och utvecklingsarbete på plats hos våra kunder.



Innehåll

Bakgrund	4
Syfte	4
Urval och metod	4
Resultat	7
Inledning	5
Utbildning, stöttning och maktstrukturer	7
Utbildning skapar medvetenhet	9
Kan män se könsmaktsordningen?	10
Kvotering och rekryteringsbas	12
Kan kvotering vara ett alternativ?	13
Var finns de kompetenta kvinnorna?	15
Vem vågar se kvinnornas kompetens?	17
Blandade grupper och skilda resmönster	18
Heterogena grupper belyser fler perspektiv	20
Förhindrar regionförstoringen jämställdheten?	22
Samhällsplanering och arbetsmarknad	23
Jämställdhet utan könsaspekt	25
Jämställdhetsplaner och förebilder	27
Jämställdheten inte alltid på dagordningen	28
Att agera som förebilder	30
Jämställdhetens betydelse för transportbranschen	31
Kan krav på jämställdhet formuleras ytterligare?	33
Kan man göra något åt ojämställdheten?	35
Slutdiskussion	37
Uppfattningarna präglas av vissa mönster	37
Är ojämställdheten kvinnans fel?	38
Det sjätte delmålet	39
Slutsatser	39
Bilaga 1 Intervjuguide	40
Bilaga 2 Brev om inbjudan till intervju	41



Bakgrund

Under november och december 2005 genomförde Markör Marknad och Kommunikation AB en kartläggning¹ av könsfördelningen inom transportsektorn i Örebro län på uppdrag av Länsstyrelsen i Örebro. 49 företag och organisationer kartlades och den totala fördelningen mellan män och kvinnor inom Örebro län/region i samtliga kartlagda styrelser, nämnder och ledningar (56 stycken inom 49 organisationer/företag) fördelade sig på 71 procent män och 29 procent kvinnor. För att bland annat finna skälen till den ojämna fördelningen mellan män och kvinnor i beslutande och ledande organ inom transportnäringen i länet har Länsstyrelsen gett Markör ytterligare uppdrag genom en fördjupande studie i ämnet.

Syfte

Undersökningens syfte är att ta del av intervjupersonernas synpunkter på jämställdhet, hur man förhåller sig till det sjätte transportpolitiska målet,² i vilken anda man arbetar i styrelsen eller nämnden och vilka åtgärder man vidtar inom sitt område för att öka jämställdheten.

Urval och metod

I höstens kartläggning listas cirka 600 namn på ledamöter i styrelser och nämnder samt personer i ledande befattningar. Av dessa har 70 fått en förfrågan per e-post om de vill delta i en intervju kring jämställdhet och transporter. 21 personer har ställt upp och intervjuats.

Intervjupersonernas anonymitet garanteras genom att inga utskrifter levereras till uppdragsgivaren och att för individen karaktäristiska uttalanden eller jargong avpersonifieras och skrivs om till ett neutralt språkbruk. Uppdragsgivaren tilldelas heller inga uppgifter om vilka som fått förfrågan om intervju eller vilka som intervjuats.

Kvalitativ undersökningsmetod har använts. Vid intervjuerna har intervjuaren haft en intervjuguide som stöd vid samtalet med intervjupersonen. Varje intervju har tagit mellan 30 och 50 minuter och har genomförts per telefon såväl dag- som kvällstid. Intervjuerna har genomförts under veckorna 7 till 12 2006. Av de 21 personer som intervjuats är 12 kvinnor och 9 män. 11 personer sitter i politiskt tillsatta nämnder eller styrelser och 10 i någon övrig styrelse.

Intervjuguide och inbjudningsbrev finns bilagd rapporten.

¹ Markör/Länsstyrelsen i Örebro Publ. nr. 2006:7

² Målet ska vara ett jämställt transportsystem, där transportsystemet är utformat så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Kvinnor och män skall ges samma möjligheter att påverka transportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning och deras värderingar skall tillmätas samma vikt.



Inledning

21 intervjuer har genomförts i ämnet jämställdhet och transporter inom Örebro län. 70 förfrågningar har skickats ut och cirka tio av dessa har i vändande e-post ställt sig frågande till varför de blivit utvalda för intervju.³ Flera har inte kunnat se sambandet mellan sin verksamhet och jämställdhet och tackat nej till intervju. Några har inte haft klart för sig att de suttit med i en styrelse som anknyter till transporter och då främst transporter av människor, t ex trafiksäkerhet eller kollektivtrafik. Vid förtydligande har en del insett sambandet och ställt upp på intervju. Andra har tackat nej till intervju trots att de insett sambandet. Ytterligare några har trots förklaringar och dialog inte sett sambandet.

- *”Jag arbetar som stabs-/ekonomichef i xx kommun och har bland annat ansvar för kommunikationsfrågor (planering och kontakter med trafikalkstrare av kollektivtrafik). Jag tror inte jag är rätt person att svara på Era frågeställningar om jämställdhet inom transportbranschen. Jag har såvitt jag kan förstå inte träffat på frågeställningar kring detta i mitt jobb.”*

Frågor man kan ställa sig som resultat av e-postkorrespondensen mellan projektledaren för studien (undersökningsföretaget) och de presumtiva intervjupersonerna är bland annat:

- Vet man inte i vilka styrelser man sitter?
- Har man inte klart för sig vad transportnäringen är?
- Är man omedveten om kopplingen mellan resmönster och kön?
- Är jämställdheten ett nedprioriterat område för flertalet inom denna bransch?
- Är jämställdhet som kvalitetsfaktor okänd?

Eftersom vi inte har getts chansen att intervjua vägrarna vet vi inte dessa personers svar på frågeställningarna ovan. Därför är det lätt att slås av tanken att de personer som är intresserade av jämställdhet eller ser könsstrukturer i samhället också är de personer som har tackat ja till att delta i intervjuerna. Det kan ge en viss förskjutning av synpunkterna men förtydligar också vikten av att synliggöra den könsmaktsordning som flera av intervjupersonerna hävdar fortfarande råder i samhället.

³ Övriga ca 50 har inte svarat alls på vår förfrågan.



Spörsmålet relaterat till detta blir så att säga om den "grå massan" inte ser ojämställdhet som ett problem och alltså inte vill tala om termer i manligt och kvinnligt inom transportbranschen eller om man över huvud taget inte är medveten om bristen på jämställdheten inom branschen. Hur som helst så är samtliga intervjuade i denna studie överens om att transportbranschen är en traditionellt manlig bransch.

- *"Det är ett arv sedan långt tillbaka, då man körde med häst och vagn, det var ett tungt jobb."
(man och företrädare för branschförening)*

- *"Bilen har länge varit mannens egendom och i samhällsplaneringen har man prioriterat att förflytta sig med bil på ett säkert sätt."
(kvinna och tjänsteman)*

- *"Infrastruktur och trafik är också status att arbeta med, så därför har det varit fler män inom det området."
(man och tjänsteman)*



Resultat

Utbildning, stöttning och maktstrukturer

Att transportnäringen traditionellt är en manlig bransch som har svårt att dra till sig kvinnor visar den kartläggning som Länsstyrelsen presenterade i början av året. Bland de 49 kartlagda företagen och organisationerna visar den totala fördelningen mellan män och kvinnor i Örebro län; män 71 procent, kvinnor 29 procent.⁴

Inom de politiska nämnderna är fördelningen mellan män och kvinnor mera jämn, medan man i både de icke politiska tillsatta styrelserna och de landstingsägda eller kommunala bolagen tenderar att ha en större övervikt av manlig representation i styrelserna. De politiska nämndernas jämnare könsfördelning uppfattas av flera intervjuade som ett resultat av det politiska arbetet att öka den kvinnliga representationen inom politiken .

- *"Vi är i vårt parti måna om att det är en kvinna och en man med från oss. Inom partiet så jobbar vi för att få med en båda könen om det är möjligt i alla nämnder och styrelser."*
(kvinna och politiker)

Den politiska sfären har på grund av medvetna beslut och val ökat kvinnorepresentationen i sina nämnder. Det visar att formulerade mål och beslut i en bestämd riktning kan frigöra dolda resurser och kompetenser. Men den politiska sektorn kan inte slå sig till ro, utan i vissa nämnder så gäller det att fortsatt stötta det underrepresenterade könet.

- *"Vi som partiväsande har en skyldighet att stärka kvinnors självförtroende så att man vågar ta på sig sådana här saker och får stöd när man gör det. Kvinnor är ju väldigt ambitiösa, men har ibland dubier om man fixar sådant, det är allmänt känt. Att öka kvinnors egen självkänsla så att man vågar stå på sig är viktigt."*
(kvinna och politiker)

Såsom den citerade intervjupersonen antyder så är det dock vanligare att nämnder av mer traditionellt manlig karaktär också har en överrepresentation av män, trots att det i den totala sammanställningen i samband med kartläggningen⁵ av kommunala nämnder resulterade i en fördelning på nästan 60/40,

⁴ Markör/Länsstyrelsen i Örebro Publ. Nr. 2006:7

⁵ Markör/Länsstyrelsen i Örebro Publ. Nr. 2006:7



65 procent män och 35 procent kvinnor. Ändock ser partierna att de faktiskt måste gå mer handgrip-
ligen tillväga för att bryta traditioner och få en jämnare könsfördelning inom sina nämnder.

- *"När vi utser inom partiet så försöker vi att ta hänsyn till fördelningen, men det kan vara svårt. I den sociala nämnden där har vi en man och i den mer tekniska nämnden en kvinna."*

(kvinna och politiker)

- *"Vi har pratat om att inför nästa mandatperiod göra en rockad, så att vi får in kvinnor i den här sektorn och män i den andra sektorn. Även om man inte har sakkunskaperna inom området så är man inte ensam, vi har en partigrupp där vi diskuterar saker. Det finns många tillfällen att diskutera frågor med andra."*

(man och politiker)

Några av de intervjuade, både män och kvinnor tycker att det är viktigt att kvinnorna tar för sig och man ser att de traditionellt tekniska områdena *kan* skrämma kvinnorna. Här är det betydelsefullt att se hur individen kan bidra med kompetens ur ett annat perspektiv än vad detta område traditionellt anses handla om.

- *"Jag var jättedarrig första gången jag skulle på ett styrelsemöte, sedan insåg jag att jag hade en massa erfarenhet ur resenärsperspektivet. Där besitter jag på en otrolig kompetens. Ur det perspektivet så har alla som rest kollektivt mycket att bidra med."*

(kvinna och politiker)

- *"Man får lära sig efter hand och man har stöd av sina partikamrater. Fast jag bävade mig lite för det innan, för teknik det var inget jag kunde."*

(kvinna och politiker)

- *"Jag vill gärna uppmana kvinnor att vara pålästa och våga ta utrymme"*

(kvinna och tjänsteman)



Utbildning skapar medvetenhet

Tillvägagångssätt som flera anser vara en framkomlig väg för att få kvinnor att ta steget in i de mer traditionellt manliga områdena är utbildning eller mentorskap. Att kvinnor som lyckats nå en maktposition stöttar yngre förmågor, såväl män som kvinnor, för att skapa mera gynnsamma förutsättningar för jämställdheten inom transportbranschen.

- *"Vi försöker erbjuda utbildning så att kvinnorna känner att de får en trygghet i uppdraget – kvinnor har ofta en tendens att vilja veta att de kan allt innan de säger ja."*

(man och politiker)

På de håll där man satsat på allmän utbildning i genuskunskap upplever man att medvetenheten ökat om de maktstrukturer som existerar och att medvetenheten om dessa strukturer inneburit en viss förändring inom verksamheten. Det innebär att man tydligare kan förändra på ett sakligt sätt när kunskapen om könsmaktstrukturer ökar. Det betyder också att det oftare i olika frågor läggs in ett genusperspektiv och att man nog har mer att vinna på att titta ur det perspektivet än vad man tror. Genom att aktivt lägga in jämställdhetsaspekten tidigt i processen kan den beaktas i relation till övriga hänsynstagande istället för att bli ett "måste" som ska in på slutet av processen när det är lite tid till det.

- *"Fler kan se att det inte bara handlar om känslor, utan om forskning och att det är så här det ser ut."*

(kvinna och tjänsteman)



Kan män se könsmaksordningen?

Att se maktordningen mellan män och kvinnor i samhället som gör att det är ojämnt kan vara svårt för alla. Om man dessutom är en del i det så är det ännu svårare att se det och därför nämner några av de intervjuade att det kan vara extra svårt för männen att se den. Ännu svårare blir det då för män att vidta åtgärder, även om vissa män självklart har uppmärksammat strukturerna och har förmågan att se vad det handlar om.

- *Intellektuellt så förstår jag att det finns könsmaksstrukturer. I min vardag och som man i min ålder (drygt 40) så förstår jag att jag är en del av en manlig kultur, såväl språk som föreställningsvärld där det finns strukturer. Tittar jag efter så kan jag se att kvinnorna får de jobbiga mellanchejsjobben, men högst upp så plockar man in någon halvkompetent man, i männens värld så är han dock mest kompetent. Ibland kan jag själv ha svårt att förstå kvinnan trots att jag vet om strukturerna och då kan jag också tycka att männen passar bäst.*

(man och tjänsteman)

Att kvinnor känner respekt för att ta sig an uppdrag inom den tekniska sfären menar några också kan bero på den härskarteknik som vissa män använder sig av och som är en allvarlig subtil baksida av könsmaktstrukturerna. Transportområdet domineras av män. Därför kan vetskapen om härskartekniker för en del kvinnor vara en aspekt man väger in när man ska ta ett uppdrag inom detta område eller inte.

- *"Hur man undervärderar och negligerar och uppför sig med hjälp av härskartekniken har jag sett. Man lyssnar inte på den som talar, man avbryter, man uttalar sig nonchalant och på ett otrevligt sätt."*

(kvinna och tjänsteman)

- *"Jag hade jätteproblem när jag började som ordförande med två ledamöter som varit med från början och som hade en tråkig attityd. Det var rätt tufft och jag tycker att de var grymma mot mig. Det de framför allt gjorde var att ofta säga att det var bättre förr och när jag hade ordet så pratade de med varandra och lyssnade inte på mig."*

(kvinna och politiker)

- *"Jag har själv utan att förstått det använt härskartekniken. Jag tror inte att det är medvetet när man gör det, utan det finns med utan att man ser eller inser det."*

(man och politiker)



En del kvinnor blir luttrade och som kan se att det är maktstrukturer det handlar om och ändå arbeta vidare inom politiken eller bolagsstyrelser. Men för att få yngre kvinnor att engagera sig och stanna kvar är det av stor vikt att medvetenheten inom branschen, både bland män och kvinnor ökar för att både mäns och kvinnors och yngre och äldres kompetens inom området ska kunna tas tillvara.

- *"Jag satt ett tag med i en annan styrelse. Men där gick jag ur av för att alla de andra hade så tråkig attityd. De var alla män. Jag upplevde att de hade en "va-kul-att-du är-med-lilla-stumpan-attityden". De sa aldrig uttryckligen det men det var så de behandlade mig. Jag vet att jag en gång ställde en fråga, men att jag då blev klappad på huvudet. Jag kände att jag inte fick gehör för mina åsikter, man tog mig inte på allvar. Jag kände mig helt ensam i styrelsen och fick inget stöd så jag gick ur styrelsen. Men se hur det är nu, nu diskuteras den frågan jag tog upp då minsann."*

(kvinna och egen företagare)

- *"Jag satt som ledamot i byggnadsnämnden och då åkte jag buss och kom lite tidigt till mötet varje gång. Ibland kunde någon man sticka in huvudet i rummet och fråga om det inte har kommit någon ännu fast att jag satt där. Tyvärr är det fortfarande så att kvinnor inte syns, både unga och gamla."*

(kvinna och politiker)

- *"Jag har en sekreterare som är man och ibland så är vi gemensamt ute på studiebesök och om man inte känner oss så är det lätt att man tror att det är mannen som sitter i nämnden och inte jag. Detta har jag upplevt att det sker i synnerhet i kontakter ut mot näringslivet, kanske mer där än ute bland allmänheten."*

(kvinna och politiker)



Kvotering och rekryteringsbas

För att få in fler kvinnor i styrelser och nämnder så diskuteras kvotering som ett alternativ. Kvotering skulle således vara en mer metodisk och tvingande väg att gå för att synliggöra kvinnan och skapa en representation inom styrelser och nämnder som på så vis blir representativ för befolkningen. Många av de intervjuade vänder sig emot kvotering eller är kluvna till det och är rädd att kvotering ska missgynna både den enskilda kvinnan och kvinnorna som grupp. Det kommenteras av både män och kvinnor. Däremot har man svårt att finna en alternativ väg till kvotering för att utjämna könsrepresentationen i de beslutande organen. Överens är man dock om att det finns kompetenta kvinnor och att man måste bredda sin rekryteringsbas för att skapa en jämnare fördelning inom nämnder och styrelser.

- *"Där är jag kluven, fast att man har hållit på och kvoterat in män i många herrans år. Jag tror att om man beslutar sig för kvotering och om det blir det någon kvinna som kvoterar in så tar man inte hänsyn till henne för att hon är inkvoterad. Om man istället har ett underlag för att välja in i styrelser så att man verkligen tänker på det när man ska rekrytera till styrelser och att man kollar in i flera fallor var det finns folk som är intresserade av att sitta i styrelser. Det finns massor med kompetenta kvinnor "*

(kvinna och tjänsteman)

- *"Det får inte bli så att bara för att man ska tillfredsställa ett mål så sätter man in det underrepresenterade könet och har klarat målet, kunskaperna måste in i bilden också. Det får inte bero på vilket kön man har, utan vilken roll man har. Är man jämbördig så är valet enklare, då tar man det underrepresenterade könet."*

(man och tjänsteman)

- *"Jag är ingen vän av kvotering, alltså där man säger att det ska vara 50/50. I grunden måste det handla om att man hittar folk som passar för uppdragen, tycker det är kul och också tillför något. I första hand kompetens och det är en särskild kompetens att kunna tillföra kunskap om olika kön."*

(man och politiker)



Kan kvotering vara ett alternativ?

De intervjuade som dock ser alternativa lösningar till kvotering för att skapa en jämnare könsfördelning inom ledande, styrande och beslutande organ talar bland annat om förändring av attityder, förutsättningar och människosyn. Attityder är traditionellt ett av de svåraste områdena att förändra, vilket inte minst jämställdhetsperspektivet påvisar. Några av dem som nämner att jämställdheten tar lång tid att uppnå är också de som gör kopplingen att mera drastiska åtgärder såsom kvotering behöver användas just för att förändra attityderna och att det är först när kvinnan är på plats i den beslutande församlingen som förändringsarbetet för ett jämställt Sverige verkligen kan börja.

- *"Jag tycker att det går alldeles för sakta med jämställdheten. Jag tycker att vi har försökt att flytta fram positionerna, men det har tyvärr gått myrsteg för myrsteg."..."Jag tror att det är bra om det blir jämt i styrelser och nämnder på frivillighetens väg. En jämn fördelning i styrelsen mellan könen innebär att man då har förståelse, men går det inte att få jämställdhet så måste man kvotera."*

(kvinna och politiker)

- *"Verkligheten har ju visat att trots att vi har haft en kvinnorörelse i hundra år så har det inte hänt så mycket på det området. När vi får in kvinnorna på plats, det är först då de kan driva och bevaka sina intressen. Det löser inte allt, men det är en förutsättning."*

(man och politiker)

En av de intervjuade menar att konsekvenserna av kvotering kan bli att det rent av skulle kunna åsidosätta målet att nå jämställdhet.

- *"Men det finns också kvinnor som sitter fast i ett beteendemönster som är färgade av ett manstänkande."*

(man och politiker)

Ytterligare en av intervjupersonerna ser kvinnorepresentationen inom styrelser inte bara som ett könsproblem utan i än högre grad som ett ägarstrukturellt problem, som innebär att man rekryterar ur egna led och att det inte bara drabbar kvinnor. Konsekvenserna blir att det finns en maktelit i Sverige som styr där vissa grupper inte ges utrymme.

- *"Sverige är ett litet konservativt land där man rekryterar ur sina egna kretsar, det är inte endast ett könsproblem. Det handlar om maktstrukturer. Det är bara att titta på vilka som dominerar svenskt näringsliv. Det är några som sitter på många ställen. Jag vet en massa*



män som inte tas med i styrelser för att de inte är en del av den rätta maktstrukturen i samhället.”

(kvinna i näringslivet)



Var finns de kompetenta kvinnorna?

Ett skäl som framkommer i den allmänna debatten för ökad jämställdhet inom styrelser och nämnder är att det inte finns några kvinnor att tillgå. Det är inget som de intervjuade överlag håller med om, utan istället handlar det om att leta på rätt ställen, på flera håll i organisationerna och framför allt djupare ned i organisationerna för att öka rekryteringsbasen av kvinnor till beslutande organ. Eftersom styrelse- eller nämndplatser inte går att söka på samma sätt som man söker ett jobb så är de informella kontaktvägarna vid tillsättningen avgörande. Detta så också inom den politiska sfären där valberedningen tillfrågar vilka som kan tänka sig att ställa upp. För även om nomineringsmötet sedan beslutar vilka som är valbara så är det till syvende och sist kännedomen om personen som är det avgörande för om man över huvud taget ska bli påtänkt.

Samtliga intervjuade upplever att de har blivit tillfrågade att ställa upp på uppdraget för att man haft kännedom om dem som person på ett eller annat sätt. Även om det sedan är deltagarna på bolagsstämman, årsmöte eller dylikt som avgör vilka som ska sitta i styrelsen så har de inledande personliga kontakterna lett fram till sammansättningen av det valbara förslaget.

- *"Vi har en valberedning, men så är det alltid en del informella diskussioner, för det är ju ett stort pussel som ska läggas där man försöker lägga in rätt profil och kompetens på flera olika uppdrag."*

(man och politiker)

Två, enligt de intervjuade, betydelsefulla sätt för att öka kvinnorepresentationen inom området framträder tydligt under arbetet med intervjuerna. Dels att öka underlaget, alltså rekryteringsbasen och dels kvinnans eget ansvar att bli synlig för att kunna vara bli tillfrågad.

- *"När vi fastställde våra nomineringslistor var det inom de tekniska områden som det största intresset visade sig. Det handlar om en insikt om vad dessa frågor innebär. De som uttryckte önskemål om att få en presidiepost i denna nämnd var kvinnor. Vi har i tio år haft en kvinna i presidiet, men det här var första gången som så många kvinnor uttryckt önskemål om att sitta i en teknisk nämnd."*

(man och politiker)

- *"Helt klart ligger här ett eget ansvar. Vi kan välja att bli offer och marginaliserade. Som kvinna kan jag inte bara välja att lägga ansvaret på andra"*

(kvinna och politiker)



Även om ett antal av de intervjuade ser kvinnans eget ansvar som avgörande för att få tillträde till maktens korridorer och styrelserum, så kommenterar alltså några av de intervjuade att en utökad rekryteringsbas är en av lösningarna för att få en ökad kvinnorepresentation. Detta eftersom valberedningar många gånger idag tittar traditionellt i organisationen, både vad gäller kön, ålder och position. Till skillnad från kvotering som många av de intervjuade anser kunna missgynna kvinnan kan man istället se den utökade rekryteringsbas som en framkomlig väg mot jämställdhet. En väg som kan ta hänsyn till kvinnans kompetens samtidigt som man får en jämn fördelning inom styrelser och nämnder.

- *"För att bredda rekryteringsbasen så kan man verkligen söka sig ner i organisationen, man behöver inte alltid ta vd till styrelsen. Ibland kan man rekrytera ur andra branscher för att få en jämn fördelning. Vad gäller landstingens olika styrelser så måste man ha en strålande rekryteringsbas. Inom landstinget finns det massor med kvinnor som man skulle kunna ta. Ju fler tjejer det blir desto större blir deras nätverk."*

(kvinna och tjänsteman)

- *"En ökad medvetenhet om att man behöver en styrelse med olika kompetenser och att det har att göra med hela rekryteringsprocessen. De man väljer beror ju på vad man sätter upp för kriterier på erfarenheter osv. Man måste se till att traditionellt manliga områden kan kompletteras med andra erfarenheter som väger lika tungt."*

(kvinna och politiker)

Positivt för jämställdheten är att det finns män i ledande befattningar som inser att andra erfarenheter väger över de mer traditionella kunskaperna inom detta område och att rekryteringen kan ske ur andra led än ur de egna.

- *"Hon rekryterades utifrån sitt ledarskap och från en helt annan bransch. Det gällde att hitta fokus på en ledarfilosofi och inte en person som var duktig på backspeglar och skruvar och muttrar. Vi tycker att detta fokus gynnar utvecklingen av branschen."*

(man och styrelseordförande)



Vem vågar se kvinnornas kompetens?

Det gäller också för dem som nominerar och tillfrågar personer för platser i styrelser eller i ledande positioner att våga se kvinnor och den många gånger kompletterande kompetens som kvinnan kan bidra med. Samme man som citeras ovan erkänner att det var ett kämpigt första år och att beslutet inte var helt lätt att ta.

- *"Vi var lite osäkra när vi skulle rekrytera henne så vi hörde oss för även bland andra, alltså det var inte bara styrelsen som fick avgöra. Första året var det kämpigt för det blir annorlunda med ett kvinnligt ledarskap i en så mansdominerad värld. Nu är de i branschen mycket nöjda med vårt val av ledare..."**"Så nästa gång vi rekryterar en vd blir det en kvinna igen."*

(man och styrelseordförande)

När kvinnan blir tillfrågad och aktuell för en ledande post eller beslutande befattning menar flera att det då är viktigt att kvinnan för jämställdhetens skull tar sitt ansvar och tackar ja till förfrågan. Här kan männen känna sig lite besvikna på kvinnorna och ett önskemål från de män som upplever att de anstränger sig för att få fram kvinnor, är just att kvinnan tar sitt personliga ansvar för en ökad jämställdhet.

- *" Vi har jobbat rätt engagerat med att få fler kvinnor aktiva. Det är inte helt enkelt att få dem att ställa upp. Det är lättare att få män att säga ja. Har vi färre kvinnor, så ger det effekt i slutändan på att vi också får svårare att få in kvinnor i beslutande ställning."*

(man och politiker)

- *"Det handlar om att bli sedd och att visa sig. Man har ett eget ansvar att bli sedd, men visst det är inte så alltid så lätt om man hela tiden blir bortvald i en kultur."*

(kvinna och tjänsteman)

- *Jag lägger ofta märke till att duktiga kompetenta kvinnor förminskar sig själv och kanske är hon mest kompetent av alla, men jag brukar försöka stötta genom att säga till dem och att de har en för låg profil och att de ska stå på sig lite mer. Tyvärr hjälper det inte alltid."*

(man och tjänsteman)

- *"Jag vill gärna sitta i styrelser för att jag vet mycket om näringslivet. Jag har nog dock själv haft en gräddfil för att jag sitter där som kvinna...För mig är det en självklarhet att bidra till jämställdhet genom att tacka ja till uppdrag."*

(kvinna i näringslivet)



Blandade grupper och skilda resmönster

Flera av intervjupersonerna betonar att samhällsplanering och kollektivtrafik egentligen inte behöver präglas av diskussioner kring motorer, skruvar och muttrar utan för att göra ett bra arbete i en sådan nämnd eller styrelse handlar det om att se många gruppers behov och/eller kundnyttan. Det görs bäst, menar man, om ledande och beslutande organ består av blandade grupper för först då kan gruppen i högre grad och större utsträckning ta rätt och rättvisa beslut. Män, anser många av de vi talat med, kan heller inte ta beslut åt kvinnor eftersom de inte ser frågan ur kvinnogruppens perspektiv. Blandade grupper ger också kvinnor att i större utsträckning ta del av männens nätverk och vice versa. Dock under förutsättning att nätverksträffarna sker på jämställda villkor.

- *"Vid ett tillfälle blev avdelningen inbjuden till en träff av ett företag. Inbjudan gällde en kväll där det skulle bli bastu, mat och lekar. När de upptäckte att det också fanns en kvinna på avdelningen så visste man inte hur man skulle bete sig. Det löste företaget genom att de gav mig ishockeybiljetter. Det var ju inte gåvan som var det viktigaste, utan det var möjligheten till nätverket och samvaron. Där blev jag helt utesluten på grund av mitt kön. Så här i efterhand kan man förstå hur den förvirrade mannen tänkte. Han ville vara vänlig och ville lösa problemet enkelt och tyckte att det var en god idé att istället ge mig biljetter till en ishockey-match."*

(kvinna och tjänsteman)

I buss- och åkeribranschorganisationer har man generellt svårt att skapa en blandad styrelse, uppger man, eftersom ledamöterna i styrelsen sitter på egna meriter som grundas på ansvaret för ett företag inom branschen. Av tradition, ibland flera generationer tillbaka, så är flertalet av företagen mansdominerade, vilket faktiskt innebär att styrelsen är representativ ur ägarstrukturen av företagen. Inte desto mindre ser man värdet av blandade grupper även inom denna bransch. Men här måste förändringar till inom småföretagen och det görs genom att uppmuntra kvinnorna inom företagen att vara aktivare utåt. Kvinnorna inom företagen bör erbjudas nätverksträffar och utbildningar.

- *"Problemet som vi har i branschen är att den är väldigt enkönad. Då blir rekryteringsbasen skev. Men i det lilla företaget är det oftast kvinnan som tar hand om ekonomin, eftersom han inte begriper sig på ekonomin. Han rattar fordonet, medan kvinnorna sköter företaget och gör det arbetet många gånger bättre än vad han gör. De blir insatta i hur ett företag drivs och hur ett företag ska skötas. Men eftersom det är han som står som företagsledare gör det henne osynlig och gör henne inte heller valbar till styrelsen. Om man lyckas synliggöra henne så tar man fram den verkliga företagsledaren, som egentligen är hon."*

(man och tjänsteman)



Däremot kan inte godstransportbranschen se att jämställdhetsperspektivet skulle gynna själva transportererna av gods utan här är det främst kundnyttan som styr, menar man. Men dock är det viktigt att se var snedfördelningen behöver rättas till och vad ett jämställt system kan bidra med till branschen. Det kan t ex vara för trafiksäkerhetens skull och då relaterar man till olycksstatistiken som säger att kvinnor är mindre representerad i förorsakandet av trafikolyckor.⁶

- *"Jag kan inte se att godstransport har med jämställdhet att göra. Vi levererar det som kunden vill ha och på det sätt som kunden vill och då spelar det ingen roll om det är en man eller kvinna som levererar."*

(man och tjänsteman)

- *"Det som man glädjande nog kan se är att om man tittar in i långtradare nuförtiden så finns det en del tjejer som är förare. Det är bra för då blir det blir säkrare transporter, eftersom kvinnor kör på ett helt annat sätt, det finns det statistik på."*

(man och tjänsteman)

⁶ Vägverket, nationell statistik 1985-2004



Heterogena grupper belyser fler perspektiv

Med blandade grupper menas i allmänhet grupper som representerar befolkningsunderlaget i fråga om ålder, kön och etnisk bakgrund. I denna undersökning har vi fokuserat på fördelningen mellan könen i grupperna, vilket för flera av de intervjuade bara är *en* del av och *en* förutsättning för blandade grupper. Majoriteten ser i stort endast fördelar med jämställda styrelser och nämnder så att olika perspektiv ventileras och beaktas före beslut. Även förhållningssätt och attityder gentemot varandra förändras när mer jämställda grupper samarbetar. Medvetenheten om att det är fördelaktigt med blandade grupper verkar ha slagit igenom brett och är en god förutsättning för att verkligen vilja uppnå målet med en jämn fördelning av könen.

- *"Besluten blir bättre och man ser det lättare utifrån ett medborgarperspektiv. Det blir lättare att ta till sig kunskaper oavsett vilka grupper behoven eller synpunkterna kommer från samt hur de frågor som kommer till nämnden behandlas."*

(kvinna och politiker)

- *"Det är nog alltid att bra att ha en blandning av människor i en grupp, kön, ålder osv. Att ersätta en könsmässigt ensidig bransch med blandade grupper är bra så att frågor kan belysas från olika perspektiv. Blandningen av erfarenheter om frågan är det viktiga."*

(man och tjänsteman)

- *"Det är bättre om det är blandade grupper, det är ju alltid roligare. Det blir inte riktigt den där grabbiga attityden, som är det som tjejerna hänger upp sig på och då är det bra om den försvinner. Jag tycker också att det blir trevligare utan grabbig attityd."*

(man och facklig representant)

- *"Jag tycker att vi är moderna och att männen är moderna. Speciellt i vår lilla styrelse, där lyssnar alla på alla och där kör vi inte över varandra. Men det kan bero på att vi är många kvinnor, men det kan också bero på att vi är två som är 50 år och jag tror att man respekterar vår ålder. Vi har ju redan bevisat att vi klarar av det här jobbet. Då behöver man inte med ord slåss för sitt jobb utan det vi gjort visar att vi klarar av att driva ett företag och då har man respekt med sig. Förr var det mycket äldre män som var med i styrelsen och nu är de yngre eller medelålders män och det är mycket bättre."*

(kvinna och egen företagare)



Att syftet med blandade grupper är att ta hänsyn till hela befolkningens perspektiv står klart för majoriteten av de intervjuade, så att man som ledamot tar sitt ansvar och anstränger sig för att se frågorna ur mer än ur sitt eget perspektiv.

- *"Jag tror själv att ska man ta ett uppdrag så ska man känna ett genuint intresse för uppdraget, inte för att representera ett visst kön eller en viss ort, utan för att man känner att man kan göra en insats."*

(man och politiker)

En av avsikterna med denna undersökning är att med intervjupersonerna resonera kring det sjätte transportpolitiska målet.⁷ Bakgrunden till detta nationellt satta mål är att det finns välkända och tydliga skillnader mellan mäns och kvinnors resande samt det faktum att det råder en tydlig ojämnr könsfördelning hos dem som beslutar om hur transportsystemet utformas och utvecklas.⁸

De skilda resmönstren⁹ innebär bland annat:

- Män kör oftare bil till jobbet.
- Män reser längre sträckor till arbetet, men inte under längre tid än kvinnorna.
- Män är i lägre grad aldrigbilister än vad kvinnor är
- Kvinnor kör mest bil om barnen är i åldrarna 7-10 år.
- Kvinnor utför oftare andra ärenden i samband med sina resor till och från jobbet.

Män brukar bilen som transportmedel i större utsträckning än kvinnan. Studier visar att då män och kvinnor har lika stort behov av bilen, och då alla andra faktorer är lika, är det ändå män som tar bilen.¹⁰

⁷ Målet ska vara ett jämställt transportsystem, där transportsystemet är utformat så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Kvinnor och män skall ges samma möjligheter att påverka transportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning och deras värderingar skall tillmätas samma vikt.

⁸ 2006:13 Transek AB

⁹ 2006:13 Transek AB

¹⁰ 2006:13 Transek AB



Förhindrar regionförstoringen jämställdheten?

Inom vårt område diskuteras och arbetas det för en regionförstoring. Under intervjuernas gång framkommer kommentarer kring regionförstoringen och att den främst gynnar mäns resande och att det är ett resultat av den alltför manliga dominansen inom branschen.

- *Jag tycker att kollektivtrafiken spelar en roll ur ett jämställt och jämlikt samhälle. Hälften av alla svenskar över tio år har inte tillgång till bil. Att resa kollektivt och att ha tillgång till det är en kvinnofråga. Diskussionerna idag handlar om mäns behov av av tågpendling och då för dem med hög inkomst. Jag tycker att vi har för lite fokus på busspendling som är kvinnors pendling. Tågprojekten tenderar att stjäla tid från vardagspendlingen, samma sak med flyget. Helt klart speglar sammansättningen av styrelsen intresset för de frågor som tas upp.*

(kvinna och politiker)

- *"Tyvärr är det så idag att det fattas en massa beslut och läggs pengar på transportsystem som utnyttjas av män och det skulle man kunna jämna till lite om man hade ett bättre beslutsunderlag."*

(kvinna och tjänsteman)

Men redan i målen och uppgifterna för bolagens verksamheter kan bristen på jämställdhet skönjas, vilket kan innebära att endast åtgärden med en jämn representation i själva styrelsen inte nödvändigtvis leder till att besluten blir jämställda utifrån det sjätte transportpolitiska målet. Det betydelsefulla blir att även de som sätter mål för verksamheten, ägarna och som ger styrelsen dess uppdrag måste genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

- *"Vi har ett överlevnadsfokus i vår styrelsen, då sitter vi inte och diskuterar män och kvinnor. Vi försöker att se till vår uppgift. Jämställdheten och skilda resmönster upplevs därför inte som ett problem. Direktiven från vår ägare är väldigt tydliga och det säger vilka möjligheter vi har att påverka. Vi ska serva vårt näringsliv, skapa och stimulera förutsättningarna för ett ökat resande. Det är som en fabrik, dess tillväxt är det viktigaste perspektivet."*

(kvinna i bolagsstyrelse)



Samhällsplanering och arbetsmarknad

Samhällsplaneringen omfattar i dag bland annat planeringen av våra transporter. Den stadsplanering vi fortfarande lever i bygger på ett arv från 40- och 50-talens ideal om hemmafru och avskilda bostads- respektive arbetsområden. Under 50-talet fanns det 1.240.000 hemmafruar i Sverige,¹¹ vilket betyder att ungefär varannan kvinna i yrkesverksam ålder under det decenniet var hemmafru och att besluten om samhällsplaneringen togs av de yrkesverksamma, företrädesvis män. Arvet efter denna framtidsoptimistiska tidsera i kombination med mäns och kvinnors skilda resmönster samt att transporter och samhällsplanering betraktas som ett traditionellt manligt område lever kvar och upplevs i viss mån av de intervjuade förhindra jämställdheten.

- *"Det är en traditionellt manlig bransch och om man ser till det verksamhetsbaserad likaså. Och bilen har varit mannens egendom och då har man prioriterat att förflytta sig med bil på ett säkert sätt."*
(kvinna och tjänsteman)
- *"Är det många män inom en bransch då brukar det vara status, men samhällsplanerarskrået håller ju på ett bli en kvinnodominerad yrkesgrupp. Det betyder att det kommer att ske en relativ status- och lönesänkning tills vi kan förstå att status inte styrs av könstillhörigheten."*
(man och tjänsteman)
- *"Att det är ojämn könsfördelning gör det svårare att förändra, man känner igen sig och fortsätter av traditionen att tänka på det sättet. På något sätt skulle man önska att man inte hade dagens transportsystem som utgångspunkt, utan istället utgick från dagens behov och önskemål. För då skulle man kunna tänka fritt hur man skulle vilja ha det. Idag lappar och lagar man i ett transportsystem som finns utan egentligen ifrågasätta helheten."*
(kvinna och politiker)
- *"Min bild är att kvinnor tenderar att utnyttja den kortväga trafiken mer och den långväga trafiken utnyttjas mer av män. Den långväga trafiken är ofta mer självbärande, man betalar kostnaden via biljetten, medan den kortväga betalas via skattsedeln och därför är kvinnor som grupp mer beroende av politiska beslut för sitt resande."*
(man och politiker)

¹¹ Louise Nyström, Stadsmiljørådets nyhetsblad Urban februari 2002



- *"Egentligen har man redan byggt fast sig i en samhällsplanering. Nu blir det kompletteringar istället för om- och nybygge av samhället. Ett samhälle som skapats för män och för tiden när bilismen kom igång och kvinnan var kvar i området. Idag har vi långt mellan arbete, boende, fritid och affärscentrum."*
(kvinna och tjänsteman)



Jämställdhet utan könsaspekt

Jämställdhetsdiskussioner fokuserar vanligtvis på olikheterna mellan könen och den fördel man kan dra av olikheterna. För några av de intervjuade handlar inte jämställdhet om kön utan snarare om människors lika värde, om individen och rätten att inte bli bedömd utifrån sitt kön, sin ålder eller sitt ursprung utan att bli lyssnad till och respekterad för den individ man är. Men jämställdhetsarbetet i sig kan också ses som en förutsättning för att uppfattas som individ.

- *"Alla människor lika värde och rättigheter oavsett kön." (man och politiker)*
- *"Jag vill kunna arbeta på lika villkor, där kön inte värderas." (kvinna i näringslivet)*
- *Människors lika värde och lika förutsättningar skapas om det är jämställt." (kvinnlig chef)*

Forskning visar att likheterna i värderingarna är många. Ju mer lika mannens och kvinnans inkomster och andra förutsättningar är desto mer lika tenderar vi att värdera resvanor och andra aspekter relaterade till resor. Detta innebär att det framför allt är förutsättningarna i arbetslivet som påverkar hur män och kvinnor använder transportsystemet.¹² Genom att skapa förutsättningar för samtliga gruppers behov av transporter ges möjligheten till en utveckling av arbetsmarknaden, menar några av de intervjuade, medan andra kan se att utvecklingen av arbetsmarknaden är en förutsättning för ett jämställt transportsystem. Ett slags moment 22 som dock inte försvarar uteblivna åtgärder för jämställdheten varken på arbetsmarknaden eller inom transportsystemet.

- *"Jämställdhet är bra för hela arbetsmarknaden. Arbetstagaren skulle kunna konkurrera ut arbetsgivare mot varandra, även de med låglöneyrken. På arbetsmarknaden är det är ju tillgång och efterfrågan som styr löneutvecklingen. Kvinnor utan en bra kollektivtrafik har svårt att arbeta utanför sin hemkommun. Tid och pengar är hindret för den lågavlönade kvinnan att pendla längre sträckor."*

(kvinna och politiker)

- *"Det hänger ju också samman med den struktur vi har med lön och arbete och att man har mindre motivation och möjligheter att betala för ett annat pendlande. Huvudproblemet ligger inte i transportpolitiken utan i den segregerade arbetsmarknaden."*

(man och politiker)

¹² Transek AB 2006:13



- *"Som sjukskriven så har jag tur som hade ett manligt yrke innan jag blev sjuk. Jag klarar mig på sjukpenningen, med det gör inte en sjuksköterska. Nu är jag kvinna och har gynnats av att det är ett manligt yrke, men det är skrämmande att det ska vara så. En busschaufför har sex veckors utbildning och får högre lön och högre sjukpenning, en sjuksköterska har två eller flera års utbildning och klarar sig inte om hon skulle bli långtidssjukskriven. Detta kan inte bero på något annat än att det är ett kvinnodominerat yrke."*

(kvinna)



Jämställdhetsplaner och förebilder

Det är inte alltid att det var bättre förr, åtminstone inte vad det gäller jämställdheten. Några av intervjupersonerna har varit med länge i styrelserummen och kan blicka tillbaka på hur arbetssätten och diskussionerna har utvecklats.

- *”Ska man gå riktigt långt tillbaks så var det hur sammanträden skulle organiseras. Tjejer fick fixa kaffe, även om man inte ska överdriva det. Det satt på något sätt i tänket att det kan tjejerna fixa. Men idag är det inte så naturligt. De allra grövsta grabbskämten har försvunnit, för visst fanns det sådant. Språkbruket har förändrats en hel del.”*
(man och politiker)
- *”Vi har en kvinnlig ordförande och det är klart att hon har en tydligare och tyngre ansvarsbörda. Att vi har en kvinna som ordförande präglar styrelsekulturen och har gjort den bättre.”*
(man och politiker)
- *”Jag tror att det var ännu värre förr, i början var jag ganska ensam som kvinna. Det har blivit lite bättre och kvinnorepresentationen har ökat något.”*
(kvinna och politiker)
- *”Kvinnligt ledarskap är mycket stimulerande att jobba både med och under, det blir en annan struktur. Mjukare, det passar mig som person.”*
(man och politiker)

Men eftersom det inte går att leva på gamla meriter så måste jämställdheten ständigt beaktas, aktivt arbetas med och ständigt vara ett aktuellt perspektiv.

- *”För mig är det främst att vi kommit en bra bit väg, men väldigt mycket av jämställdheten är pappersprodukter som står inskrivet i policydokument och handlingsplaner som man inte ser så mycket av det i den praktiska verkligheten, eftersom hela vårt samhälle styrs i väldigt stor utsträckning av manliga värderingar. Jag tycker att det är viktigt att kvinnor finns inom olika och alla samhällsområden för att få med båda perspektiven. Det gynnar alla.”*
(kvinna och politiker)



Jämställdheten inte alltid på dagordningen

Förvånansvärt få av de intervjuade uppger att man har någon övergripande plan eller strategi för att stärka jämställdheten inom styrelsen eller inom organisationen. En jämställdhetsplan ska finnas inom varje företag som har tio anställda eller flera. Inom de politiska partierna har man målet jämställdhet inskrivet i partiprogrammet. Men att specifikt ha jämställdheten formulerad som ett mål för styrelse- eller nämndarbetet är ovanligt. Avsaknaden av jämställdhetsplan eller strategi för de i undersökningen aktuella styrelserna eller nämnderna kan vara ett tecken på misstanken om att jämställdheten för dessa är ett nedprioriterat perspektiv.

Många av de intervjuade hänvisar också till det kommande släktet och lägger på så vis över ansvaret för jämställdhetsarbetet på nästa generation och ser det som en framtidsfråga. För även om vissa åtgärder för jämställdheten görs nu så upplever man egentligen inte att det går att verkligen se resultatet av det som görs nu för jämställdheten förrän i framtiden, för arbetet är till viss del långsiktigt. På så vis fräntar man sig själv till viss del det egna ansvaret för ett tydligt jämställdhetsarbete inom respektive styrelse, för i intervjuerna framkommer det att de som sitter i styrelserna eller nämnderna inte behöver besitta några andra egentliga personliga egenskaper än ett intresse för verksamheten. Stöd och utbildning i sakfrågan kan all ges möjlighet till, menar man.

Om jämställdhetsperspektivet i stället ständigt var på agendan och en strategi/plan för jämställdheten fanns för varje specifik styrelse eller nämnd så skulle kraven på ledamöterna om att arbeta med jämställdhet vara tydligare.

- *"Ju fler tjejer det blir desto större blir deras nätverk. Ta som exempel att det idag går fler tjejer än killar på handelshögskola. Om de skaffar sig nätverk på samma sätt som killarna gjort i så många år så kommer det att inom tjugo år att finnas en god rekryteringsbas för styrelser inom näringslivet."*

(kvinna och chef)

- *"Det sker förändringar nu, i och med att kvinnor är bilägare och har körkort i större utsträckning och att kvinnor finns med i politiken. Man måste börja tidigt. Redan i skolan har vi projekt där vi uppmuntrar könen att välja otraditionella yrken. Man är fast i sina könsroller, även kvinnorna bär ju upp könsroller."*

(man och politiker)

- *"Vi väljer ju väldigt traditionellt i yrket och intresset, men man kan ändå se framgångar. Man har satsat mycket på att få med flickor och visat att teknik är användbart i det vardagliga. Själv är jag sjuksköterska och i dag är det ett tekniskt yrke där man använder teknik i patientövervakningen, men ingen tänker på att det är ett tekniskt yrke."*

(kvinna och politiker)



- *"Förare finns det en del kvinnor som är och visst skulle de kunna bli egna företagare. Men det går ett antal år från att vara förare till att bli företagare. Nu när det finns tjejer så kanske de kommer på att de ska starta eget. Men det tar lite tid för det är en lång startsträcka mellan att vara förare och företagare."*

(man och branschföreträdare)

- *"Ser man framåt så tror jag att det kommer att förändras. Inom den tekniska del som jag arbetar, så ser jag att man anställer yngre och välutbildade tjejer."*

(kvinna och tjänsteman)



Att agera som förebilder

Att ha en jämt fördelad styrelse, att ha strategier och planer för jämställdheten och att aktivt se och motverka könsmaktssmönster i styrelser och nämnder är några sätt att vara förebild för den kommande generationen. Men det är inget perspektiv man generellt har tänkt på inom de styrelser eller nämnder som våra intervjuade sitter i. Även om främst kvinnorna kan se att bara genom att de sitter med i ledning eller beslutande organ så är man en förebild.

- *"Genom att kvinnor tar på sig uppdrag när de blir tillfrågade så blir de en förebild."*
(kvinna i näringslivet)
- *"Jag tror att i varje sammanhang är det möjligt att ställa frågan och medverka till diskussion och skapa ett engagemang om man finns med som kvinna."*
(kvinna och tjänsteman)
- *"Genom att vara kvinna i en manlig bransch så blir man en förebild."*
(kvinna och chef)
- *"Jag anser att vi kvinnor som är med i styrelser ska våga kliva fram och vara ganska framåt så att faktiskt inte andra styr agendan, utan man säger vad man tycker och också är den som ställer första frågan. Jag har reflekterat över att män tar för sig. T ex när man lämnar öppet för en frågestund så ställs de flesta frågor av män, vi kvinnor måste ta för oss mer. Männerna är ju bara sig själva och vi kan ju välja att låta det vara så eller inte. Den insikten hos mig har också lett till att jag har varit den som ställt den första frågan, det är inte typiskt kvinnligt, vilket fått många att höja på ögonbrynen och ifrågasätta mig, men det får man tåla."*
(kvinna och politiker)

Alla är inte heller helt optimistiska vad gäller den kommande generationen. Någon ifrågasätter den yngre generationens intresse för jämställdheten och menar att det är främst de yngre kvinnornas ansvar att framgent driva jämställdhetsfrågorna.

- *"En del säljare har svårt att förstå att frugan är den som kör fordonet, när vi sa det så blev de helt ställda. Det var lite roligt att kolla reaktionen. Även en av de yngre hade den inställningen. Han frågade min fru om hon inte unnade sin man en ny maskin när vi var på en mässa för att titta på dessa fordon. Då svarade hon att det kunde hon väl göra eftersom det var hon som körde den. Han fick sig nog en tankeställare. Det finns en del gammalt som lever kvar även hos de yngre. Man tror att det är jämställt, men det är det inte egentligen, inte rent allmänt i samhället. Det tar tid ändra."*

(man och styrelseledamot)



Jämställdhetens betydelse för transportbranschen

Politikerna vi intervjuat, oavsett om det är en man eller en kvinna, säger sig känna till det sjätte transportpolitiska delmålet om ett jämställt transportsystem. Några av de övriga känner till det, men generellt har man ingen egentlig kunskap om detta delmål om man inte är politiker. Några upplever att det är ett rimligt mål, medan andra ser det mera som en pappersprodukt och att det väsentliga är att verkligen se det som ett delmål tillsammans med de övriga målen för att få ett transportsystem som svarar mot samtliga gruppers behov. Ett transportsystem som ska ge alla grupper möjlighet att bruka det utifrån sin grupps förutsättning och lika förutsättningar för alla och att det inte har att göra med kön.

- *"Att alla velar runt omkring målet och kan inte tala om vad det konkret skulle innebära. När det gäller kollektivtrafik så är det inte fråga om jämställdhet utan om kundanpassning. Vad våra kunder vill ha, det är viktigare."*

(kvinna och tjänsteman)

- *"Det är bra att det är formulerat, kvinnors behov inom detta område är inte tillfredsställda på samma sätt som männens behov."*

(man och politiker)

- *"Målet skulle vara svårare att uppnå om en underrepresentation av det ena könet kvarstod, inte för att man tvingar kvinnor till det, utan för att man har kompetensen. Individerna är de viktiga, inte könet men självklart har kvinnorna mycket att tillföra och ska in här."*

(kvinna och politiker)

Speciellt intressant att titta på är om den ojämna fördelningen mellan könen i ledande befattningar, nämnder och styrelser påverkar möjligheten att uppnå det sjätte transportpolitiska målet.

- *"Idag bygger vi nu ett samhälle med mannen som norm och utan ett jämställt transportsystem förfördelas kvinnor och just inom transportsektorn så är det jättetydligt. Vi har ett bilsamhälle för den ensamma bilisten som är en vit medelålders man, medan kvinnor i större utsträckning åker kollektivt, går eller cyklar och har ett annat resmönster. Beaktar man inte det så får kvinnor sämre förutsättningar och sämre samhällsservice och livet blir svårare."*

(man och politiker)



- *"Eftersom jag tänker att i grunden är det de lika förutsättningarna utifrån var och ens förmåga som man ska utgå ifrån. Men vi har skapat strukturer som är inbyggda i samhället och på så sätt skapas förutsättningar för samhället som är styrda av män, av deras preferenser och deras intressen. Det avspeglar sig sedan inom trafikområden där det blir inbyggt i hur man bygger trafiksystemet. De allra flesta håller nog med om det, men när man talar om det kan det vara svårt att riktigt fatta vad det betyder för en del."*

(kvinna och tjänsteman)



Kan krav på jämställdhet formuleras ytterligare?

Kan krav på ett jämställdhetsperspektiv vid regler och upphandling vara ett alternativ, frågade vi intervjupersonerna. Majoriteten av de tillfrågade hade svårt att se på vilket sätt detta skulle ske. Det kan ses som att frågan egentligen tidigare inte väckts och understryker åsikten om att jämställdheten inte är ett prioriterat område att diskutera ur samtliga vinklar såsom det idag görs med bland annat miljöaspekten och tillgänglighetsaspekten för äldre och funktionshindrade. Självklart ska inte det ena perspektivet utesluta något annat perspektiv, utan det handlar snarare om att ständigt ha flera perspektiv levande för att beakta samtliga gruppers behov och förutsättningar.

- *”Jag tror inte att det man kan ställa krav vid upphandlingar och/eller regler det utifrån andra förutsättningar än att man ska tillgodose olika transportsituationer. Däremot kommer ju det här med ökade krav från funktionshindrade att vara till glädje för alla. Oavsett vem som kör barnvagnarna eller bär kassarna så är det ju positivt att det skulle vara bra för tillgängligheten.”*

(man och politiker)

- *”Det är vi politiker som får formulera dessa krav, det känns som att man annars lämnar ifrån sig ansvaret. Vi ska ställa krav och formulera kraven på jämställdheten. Kvinnor har ofta barnvagn och de är i behov av låggolvbussar och att de får plats med dessa, det är sådana krav som vi måste ställa på utförarna. Det blir tydligare om man ställer krav som preciseras vad vi vill. Men det finns ju på ett annat plan också. Lagstiftningen kräver att företagen har en viss jämställdhet och att de måste rapportera av denna. Där kan vi kräva att företagen lever upp till den jämställdhetslag som finns och att de redovisar att de har planer och utvärderingar av jämställdheten inom företaget.”*

(man och politiker)

- *”När vi gör upphandlingen så har vi vissa kriterier, men där har vi inte precis inte gått in på detta perspektiv. Där handlar främst om trafiksäkerhet och miljövänliga transporter. Fast på vilket sätt man skulle kunna ha detta perspektiv i utförandet vet jag inte. Det skulle i så fall vara krav på hälften män och hälften kvinnor som busschaufförer hos de bolag som kör åt oss. Nej, jag tror inte att vi har haft det perspektivet och jag vet inte vilken vinkel man skulle kräva det ifrån. Men man kan se över vilken vinkel man kan ha på det.”*

(kvinna och politiker)



- *"Jag vet inte hur man skulle formulera det. Men det finns ju ett par grejor t ex offentliga toaletter och hur de ser ut. Männerna verkar inte bry sig. En del sådana grejor skulle man kanske kunna tänka på och trygghetsfrågorna förstås, fast det är ju egentligen en stadsplaneringsfråga. Jag tror att man hellre ska fundera hur tänket ska vara innan man gör själva upphandlingen. Inte att i själva anbudet formulera något sådant, utan istället fundera över hur vi vill att kollektivtrafiken ska fungera."*

(kvinna och politiker)

- *"Om man ska komma längre i Sverige då måste jämställdhetsfrågorna genomsyra allt beslutsfattande i offentlig verksamhet och då ska inget område vara undantaget."..." Att man tänker på jämställdhetsaspekten även hos entreprenören."*

(man och politiker)

- *"Jag tycker absolut att man kan ställa sådana krav, men då behöver man ha politiker och chefer som står för det och man måste också agera. Idag låter man det fortgå som det alltid har gjort. Oftast sätter man en tjänsteman med liten formell makt att sitta och arbeta med jämställdhet. Man arbetar med det för att man måste, men det har ingen större effekt."*

(kvinna och tjänsteman)



Kan man göra något åt ojämställdheten?

De intervjupersoner som har mindre benägenhet att se problematiken med en ojämn könsfördelning i ledande befattningar och beslutande organ som ett resultat av kvinnodiskriminering lyfter bland annat fram en ökad tillväxt som en faktor som kan påverka en underrepresentation av det ena könet, eller att de som tar plats som styrelse eller nämndledamot inte ska tänka så traditionellt utan beakta flera perspektiv. I det resonemanget finns underströmmar av passivitet och resignation inför det faktum att män är överrepresenterade inom transport- och teknikområdet. Man vill hellre låta andra parametrar inom branschen arbeta för jämställdheten, såsom tillväxt eller framtida förändringar åstadkomna av den yngre generationen. Detta inte så mycket beroende på att man inte vill ta sitt ansvar eller att man inte egentligen agerar för jämställdheten, utan för att man känner att man fortfarande famlar efter de rätta lösningarna. Men att förändra maktstrukturer, traditioner och attityder är som vi sett, inte något som sker över en natt och som det finns ett facit för. Det gör att föreslagna åtgärder inom jämställdhetsområdet kan bli något otydliga, medan lönsamhets- eller tillväxtåtgärderna blir tydligare, områden som inom de manliga strukturerna också har en högre status än vad jämställdhetsperspektivet har. Viktigt i arbetet blir därför att höja statusen på jämställdhetsarbetet inom denna bransch och att komma bort från attityden att jämställdhet är en kvinnofråga.

- *"Man får väl peppa killar och tjejer att våga ta uppdrag och våga känna på att ta ansvar, det gäller killar också. Ibland så är tjejer mera osäkra. De har lite svårare att tro på sig själva och då gäller det att de har uppbackning. Om man ser att någon är tveksam till sin kompetens så får man peppa dem."*

(kvinna och politiker)

- *"I grunden handlar det om att förstå och utveckla affärer som är bra för resenärerna och det är klart att har vi då många kunder som är kvinnor så är det viktigt att få med de synsätten i styrelsen. Ska bolaget utvecklas måste bolaget också förstå dessa perspektiv."*

(man och politiker)

- *"Om man ser till resenären då har man valt att plocka in de mjuka frågorna, såsom upplevelse ombord, att vara resenär över huvud taget samt allt ifrån inredning i fordon till hur chauffören bemöter. Trafikhuvudmännen tycker att det var kanonbra. Därför att man gör något annat än vad man brukar göra. Det lyftes upp högst upp på agendan."*

(kvinna och politiker)



Men det finns även mer handfasta förslag på sätt att förbättra jämställdheten:

- *"I kontakter med allmänheten och i samband med information eller diskussion så är det bra att det finns med både en man och en kvinna på mötet från förvaltningen eller nämnden. Det tror jag har betydelse. Jag tror att om det är en kvinna som informerar en kvinna, så är det lättare för kvinnor att våga diskutera och ställa frågor."*

(kvinna och politiker)

- *"Just när det är Länstrafiken så är det partiernas ansvar att inte tänka så traditionellt. Det finns en risk att partierna tror att styrelsen för Länstrafiken fortfarande sysslar med bussinköp. Att partierna inte mentalt har tagit till sig att det är en beställarorganisation som företräder resenärer. Om man är intresserad av att underlätta för människors sätt att resa då ska man vara med i styrelsen för Länstrafiken."*

(kvinna och politiker)

- *"Ett exempel är den nya kursplanen för körkortsutbildningen. Eleven ska själv värdera sin kunskap och då kommer man åt de killar som tror att de kan och vet allt. Kursplanen är ny för att minska olycksstatistiken. Det framkommer hela tiden skillnaden mellan könen, och i åldrarna 18-24 år är den som är störst."*

(kvinna och branschföreträdare)

- *"Att när man är ute bland folk ha klart för sig vilka man ska tala inför. Jag har varit ute någon gång och talat inför bara kvinnor och det känns inte bra. Sedan måste valberedningen vara mer aktiv, det hänger faktiskt en del på dem."*

(man och tjänsteman)

- *"Nya vägar kan byggas som kan göra att kvinnor kan utnyttja dem mera. Det är här det kanske är viktigare att göra något omfattande av vägen än att förbättra det på marginalen som innebär att det bara förbättras för män."*

(man och tjänsteman)

- *"Jag skulle kunna prata med ordförande nu när vi ska planera nästa års verksamhet. Vi kanske mer aktivt ska hitta folk som kan jobba med detta utifrån både könen."*

(man och styrelseledamot)

En av de intressanta aspekterna med denna kvalitativa undersökning om jämställdhet inom transportbranschen är att samtalen med flera av intervjupersonerna väckt tankar hos dem och att intresset för att arbeta vidare med jämställdheten har sporrats.



Slutdiskussion

I rapporten har vi redovisat diskussioner kring ett antal områden:

- Blandade grupper
- Kvotering
- Utökad rekryteringsbas
- Jämställdhetsstrategier
- Synliggöra och frigöra kvinnors kompetens
- Utbildning
- Stöttning/mentorskap
- Arbetsmarknad på lika villkor
- Kollektivtrafik, infrastruktur, samhällsplanering och dylikt på lika villkor
- Eget ansvar och agera som förebild
- Krav vid regler och upphandlingar

Uppfattningarna präglas av vissa mönster

Vi har gått igenom olika förhållningssätt och strategier när det gäller jämställdhetsarbetet inom områdena och kan sammanfattningsvis konstatera att reaktionerna och uppfattningarna uppvisar vissa mönster.

- Att styrelser, nämnder och andra sammanslutningar ska bestå av blandade grupper (båda könen likvärdigt representerade) uppfattas som principiellt riktigt utifrån dagens värderingar om människans lika värde och man ser att resultatet av blandade grupper generellt är positivt.
- Kvotering betraktas av de intervjuade överlag inte som en framgångsrik metod, och i några fall direkt negativt. En slutsats som kan dras av intervjuerna är att kvotering är något som antas beröra bara kvinnor, det är kvinnor som på detta sätt ska kunna engageras. Syftet med att kvotering är en metod att stödja en underrepresenterad grupp med lika meriter som en överrepresenterad är inte det förhärskande synsättet. Kvotering ses alltså som en kvinnofråga, istället för att se att kvotering kan tillföra ytterligare kompetens till styrelserna.
- Flera är i stor utsträckning medvetna om att arbetet med utökad rekryteringsbas är viktigt för att komma vidare med jämställdheten. Bristen på fantasi för att bredda rekryteringsbasen är påfallande. Flera ser att man bör bredda rekryteringsbasen, men kan inte finna svaret på frågan om hur.



- Många av de intervjuade är medvetna om att det finns könsmaktsstrukturer och att man är en del av den. Vissa pekar även på att andra strukturer har betydelse för sammansättningen av styrelserna, nämligen maktstrukturer och att det därför egentligen inte är könet som är avgörande för att skapa jämställdhet. Istället pekar man på att segregerad arbetsmarknad, bristande kundfokus, liten tillväxt och att föråldrad infrastruktur är hindren.
- Flera påpekar att det är valberedningar som nominerar, *men att man inledningsvis arbetar utifrån kontaktnät och personkännedom*. Få uppfattar att det finns en risk för att nomineringsarbetet huvudsakligen inriktas på män, men att döma av representationen är det ändå det som sker. Väldigt få går vidare i resonemanget genom att fundera på andra sätt att göra förfrågan än via kontaktnät och personkännedom.
- Samtliga styrelser/nämnder uppger att man inte har någon uttalad jämställdhetsstrategi för själva nämnd- eller styrelsearbetet. Strategier som borde innehålla bland annat att frågor som tas upp i styrelsen ges ett jämställdhetsperspektiv, hur man kan beakta även det under-representerade könets perspektiv om gruppen inte är jämt fördelad eller hur man ska arbeta för att gruppen ska vara jämt fördelad.

Är ojämställdheten kvinnans fel?

Man kan också konstatera att det finns en tendens till en bakomliggande grundsyn som i viss mån bottenar i just de könsmaktsstrukturer man upplever sig vara medveten om. Någon av de intervjuade beskrev att man som kvinna ofta måste vara mer påläst och mer kunnig än den genomsnittlige mannen. Ansvaret för jämställdhet i styrelser och nämnder läggs alltså på kvinnorna själva av såväl kvinnor som män. Logiken av dessa tankegångar blir således att ojämställdheten är kvinnornas "fel". Några exempel:

...vi kan välja att bli offer eller marginaliserade...

...man har ett eget ansvar att bli sedd...

...vi ska våga kliva fram och vara ganska framåt...

Om man applicerar detta resonemang på t ex de maktstrukturer som bara gynnar vissa män att få tillträde till styrelserummen, såsom nämns av en av de intervjuade, blir frågan om det då är de övriga männens eget ansvar eller fel att de inte sitter med i styrelserna, t ex män med annan etnisk bakgrund. Skulle de i högre grad finnas med i styrelserummen om de tog sitt ansvar, läste på lite mer, gjorde sig synliga osv? Går det över huvud taget att välja att vara diskriminerad eller inte?



Det sjätte delmålet

Ett ytterligare resultat som kan tolkas utifrån arbetet med denna rapport är att det sjätte transportpolitiska delmålet inte slagit igenom fullt ut. Dels med tanke på alla de som tillfrågats om intervju medverkan och inte sett kopplingen mellan sina uppgifter och delmålet och därmed avböjt intervju, eller inte ens bemödat sig att tacka nej till förfrågan. Dels att omkring hälften av de intervjuade, företrädesvis inom andra sektorer än inom den politiska, uppger att de inte känner till delmålet. Möjligen kan en förklaring vara att målet är alltför vagt och outvecklat för att ska det ha någon egentlig bäring på den egna verksamheten. Om man inte har förmåga att se könsmaktstrukturer eller inte vill se att ojämställdheten är ett problem, så väger detta delmål lätt i förhållande till de andra delmålen.

Slutsatser

Ska jämställdhet integreras i det dagliga arbetet är det troligt att det också måste formaliseras. Är det vår mening att män och kvinnor ska ha samma inflytande, måste män och kvinnor som ett första steg också finnas representerade i lika utsträckning. Därför har vi dragit följande slutsatser:

- Målsättningar för och uppföljningar av kvinnlig respektive manlig representation måste fastställas inom transportsektorn.
- Nomineringsarbete i styrelser och partier ska riktas mot både kvinnliga och manliga nätverk, så länge som sådana skillnader består.
- Kvotering – den som har bäst kompetens och därmed kan tillföra mest nytänkande, och representerar ett underrepresenterat kön är den som väljs till en styrelse.
- Ökad medvetenhet inom branschen om könsmaktstrukturer medelst utbildningar, stöttande nätverk och liknande.
- Att ansvaret för samhällliga beslut om jämställd representation åligger inte kvinnorna själva utan ska vara ett resultat av medvetna beslut av beslutsfattarna för ett samhälle på lika villkor oavsett kön.
- Ambitionen att uppnå jämställdheten måste gälla alla områden inom både det officiella och inom det privata rummet.



Bilaga 1 Intervjuguide

Intervjuguide Länsstyrelsen Örebro län – Jämställdhet inom transportsektorn i länet

Bakgrundsfrågor

Hur länge har du varit med i xx styrelse?

Vad är skälet till att du sitter med?

Hur blev du tillfrågad?

Ålder?

Allmänt

Vad är din allmänna uppfattning om jämställdhet?

Vad är jämställdhet för dig på ett mer konkret plan?

Hur ser du på sambandet jämställdhet och demokrati (alla ska behandlas lika)?

Har ni någon övergripande plan för att stärka jämställdheten inom er organisation/företag?

Hur ser du på kvotering för ökad jämställdhet?

Transportpolitiska målen

Känner du till det sjätte transport politiska målet som handlar om jämställdhet?

Vad är din allmänna uppfattning om de transportpolitiska målen ur ett jämställdhetsperspektiv?

Påverkar snedfördelning möjligheten att uppnå de transportpolitiska målen? Hur då?

Är det av betydelse att transportsystemet är jämställt? Hur då, motivera.

Hur ser du på att lägga ett jämställdhetsperspektiv vid tillämpning av regler/upphandling?

Transportbranschen

Varför tror du att jämställdheten inom denna bransch är snedfördelad?

Tror du att snedfördelningen påverkar besluten inom transportsektorn?

Uppmuntrar ni det underrepresenterade könet att ta aktiv del i ert arbete? Hur? Varför/varför inte?

Är du medveten om att kvinnors och mäns resmönster skiljer sig åt? Hur agerar din organisation/ert företag utifrån dessa fakta?

Anser du att jämställdhet inom transportbranschen på något sätt skulle kunna vara ekonomiskt lönsamt, för ert företag, för samhället eller på annat sätt?

Hur kan er organisation/ert företag bäst företräda kvinnornas perspektiv i transportfrågor?

Hur ska transportsektorn få en jämnare fördelning inom olika beslutande organ? Hur kan ni agera för att förbättra snedfördelningen inom transportsektorn?

Styrelsearbetet

Är fördelningen mellan könen lika? Om ja, vad har gjorts? Om nej, varför är det så?

Är er styrelse/ledning jämställd? Arbetssätt, mötestider, jargong m m. Om ja, vad har gjorts? Om nej, varför är det så?

Har ni någon jämställdhetsstrategi för ert styrelsearbete? Om ja, vad har gjorts? Om nej, varför är det så?

Vilka egenskaper är betydelsefulla för att delta i ert styrelsearbete?

Hur upplever du att styrelseplatserna /ledningen fördelas /tillsätts hos er?

Används kontakt/nätverk vid tillsättningen?

Vad för kunskaper behöver personerna som sitter i er styrelse? Är det kunskaper ni gärna delar med er av/lär ut?

Måste personerna vara på ett visst sätt för att sitta i er styrelse?

Vilka fördelar tror du en jämställd styrelse kan ge verksamheten, resultaten, lönsamheten eller dylikt?

Vilka nackdelar tror du en jämställd styrelse kan ge verksamheten, resultaten, lönsamheten eller dylikt?

Vi är ju alla förebilder för kommande generationer, hur ser du på jämställdheten inom din styrelse ur det perspektivet?

Eget ansvar

Hur ser du på din situation/roll i styrelsen ur ett jämställdhetsperspektiv?

Kan du se din egen personliga del i ett jämställdhetsarbete?

Har du några goda exempel att dela med dig av eller kanske rent av någon dråplig historia inom området jämställdhet som vi kan få del av?

Andra kommentarer?



Bilaga 2 Brev om inbjudan till intervju

Markör Marknad och Kommunikation AB, ett undersökningsföretag i Örebro har fått i uppdrag av Länsstyrelsen i Örebro att genomföra en undersökning bland representanter för transportbranschen för att fördjupa kunskapen om hur man ser på jämställdheten inom branschen och om man arbetar efter det transportpolitiska målet om jämställdhet. Undersökningen ska göras genom tjugo djupintervjuer. Jag vänder mig nu till Dig och hoppas på Din medverkan i en sådan djupintervju. Intervjun kommer att genomföras per telefon och tar cirka 30-45 minuter.

De frågor som berörs i intervjun gäller hur du som representant för branschen ser på jämställdhet inom området och på det sjätte transport politiska målet.

Som intervjuad är du fullständigt anonym gentemot vår uppdragsgivare. Vi har genom en kartläggning av organisationer och företag inom transportbranschen fått fram en förteckning bestående av ca 600 namn på personer inom transportbranschen i regionen och ur denna ram riktar Markör förfrågningar till tjugo personer. Länsstyrelsen får således inte veta vem vi intervjuat av de 600, var vederbörande arbetar, eller vilken befattning vederbörande har. Utskrifterna från intervjuerna är vårt arbetsmaterial och kommer inte att lämnas över till uppdragsgivaren. Din anonymitet kommer även att skyddas i rapporten, eftersom inga kopplingar till olika avdelningar eller enheter kommer att göras i anslutning till citat etc.

Min fråga är alltså om Du vill ställa upp på en intervju per telefon? Kan Du redan nu maila tillbaka ett förslag på dag och tid när en intervju skulle passa Dig den närmaste tiden? Föredrar du att intervjun sker på din fritid (kväll eller helg) går det bra. Notera gärna eventuella direkta telefonnummer när du väljer tid.

Om Du har några frågor kring undersökningen, kontakta Maria Granath på, 019-16 16 18, mobil 070-248 41 90 mail : maria@markor.se eller Eva Entelius- Melin på telefon 019 – 16 16 18, mobil 070 – 333 92 83, mail: eva@markor.se. Du kan också kontakta Ylva Gustafsson Höjer på Länsstyrelsen i Örebro, kommunikationsdirektör, 019-19 38 85, mobil 070-269 21 31, mail ylva.g.hojer@lst.se
Tack på förhand för hjälpen!

Maria Granath och Eva Entelius-Melin
Markör Marknad och Kommunikation AB



Länsstyrelsen Örebro län

Postadress
701 86

Besök
Stortorget 22

Fax
019-19 30 10

Internet
www.t.lst.se

E-post
lansstyrelsen@t.lst.se

Tfn växel
019-19 30 00