

# VEM REPRESENTERAR MILJÖPARTIET?

---

2016 års kartläggning över jämställdhet  
och mångfald inom Miljöpartiet

TEXT: MATILDA ANDERSSON  
FORM: LASSE NILSSON

2016 ÅRS KARTLÄGGNING ÖVER JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD INOM MILJÖPARTIET  
FRAMTAGEN AV MILJÖPARTIETS JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSKOMMITTÉ

# FÖRORD

Miljöpartiets jämställdhetskommitté (numera jämställdhets- och mångfaldskommitté) har gjort kartläggningar av representationen i partiet två gånger tidigare, år 2011 och 2013. Rapporterna har varit omtyckta och legat till underlag för många fortsatta diskussioner inom partiet. Med hjälp av dem har vi kunnat identifiera våra styrkor och våra brister, mäta utvecklingen över tid och ge rekommendationer om åtgärder.

De förbättringar av representationen som vi kan se i kartläggningen visar att vårt arbete faktiskt gör skillnad, att vi ihärdigt pratar om vikten av god representation och att vi granskar och följer upp våra egna siffror. Fördelen med statistik är att det på ett enkelt sätt går att få ett resultat, att det går att jämföra med andra siffror och att det är enkelt att följa upp utvecklingen över tid. Att kartlägga jämställdheten och mångfalden i partiorganisationen handlar dock om mer än om bara siffror.

Jämställdhet och mångfald inom ett politiskt parti handlar om möjligheter till makt och påverkan. Det handlar om vilken typ av uppdrag man får, vilka politiska frågor man ansvarar för, vilken status de olika uppdragen och ansvarsområdena har, vem som pratar mest och blir mest lyssnad på, vem som får mest inflytande i beslutsprocesser och vem som motarbetas. Det handlar om kultur, normer och möjligheter. Detta är svårare att mäta och därför ska den delen inte ses som allomfattande utan snarare en fingervisning över läget. Till vår hjälp i detta arbete har vi gjort en enkät som besvarats av våra förtroendevalda i kommunfullmäktige runt om i landet.

Miljöpartiets målsättning är att personers kön, bakgrund, funktionsvariation, ålder o.s.v. inte ska spela någon roll för hur någon bedöms som person eller för ens möjligheter inom partipolitiken. I dagsläget ser vi dock att så inte är fallet. Av samhället kategoriseras vi in i olika fack beroende på dessa faktorer och vissa grupper missgynnas och diskrimineras, så även inom politiken. Därför är det oerhört viktigt att uppmärksamma. Vårt mål är att faktorer såsom kön, etnicitet, sexualitet, tro och funktionsvariation ska spela mindre roll och att människor ska bedömas som individer utifrån kompetens och erfarenheter. Förtroendevalda ska inte behöva representera en viss grupp utifrån dessa identitetsfaktorer, utan våra företrädare driver vår politik och ska representera väljare och medlemmar.

I vår första kartläggning (2011) hade vi enbart med kön som diskrimineringsgrund. I den andra kartläggningen (2013) breddade vi fokus och granskade även utländsk bakgrund och ålder. Det är dock svårt att hitta statistik som går att använda till bredare analyser. I denna rapport gör vi ett försök att ha en mer djupgående analys om olika faktorer som spelar in i när vi väljer våra förtroendevalda och deras olika villkor och förutsättningar. Vi har i denna kartläggning kollat på särskilda utmaningar och möjligheter inom Miljöpartiet för att kunna inkludera fler, skapa bra villkor och få en ännu bättre representation.

Jämställdhets- och mångfaldskommitténs förhoppning är att kartläggningen används både som ett statistisk underlag och för kunskapsinhämtning om hur strukturerna i vårt parti vid denna kartläggningstidpunkt ser ut. Vidare är förhoppningen även att underlaget sporrar och inspirerar partiets alla delar till att vilja utveckla och utbilda sig inom jämställdhets- och mångfaldsfrågor så att resultatet vid nästa kartläggning kan vara ännu bättre.

# INNEHÅLL

<b>FÖRORD</b> .....	3
<b>ATT MÄTA REPRESENTATION</b> .....	5
Varför vi mäter representationen i Miljöpartiet.....	5
Miljöpartiet vill inkludera fler.....	5
Rapportens innehåll .....	6
Definitioner.....	6
<b>REPRESENTATIONEN BLAND FÖRTROENDEVALDA</b> .....	7
Miljöpartiets representation i kommuner .....	8
Miljöpartiets representation i landsting/region .....	12
Miljöpartiets representation på riksnivå .....	14
Sammanfattning .....	16
<b>RUTINER KRING VAL</b> .....	18
Nomineringsprocesser och listsättning .....	18
Valberedningarnas arbete .....	18
Vikten av nätverk.....	19
<b>VILLKOR FÖR FÖRTROENDEVALDA</b> .....	20
Hot, hat och trakasserier mot förtroendevalda.....	20
Påverkansmöjligheter .....	21
Stöd och förtroende från partikamrater .....	21
Sammanfattning .....	22
<b>UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER</b> .....	23
Nå nya medlemmar .....	23
Inkludering och tillgänglighet.....	24
Psykosocial arbetsmiljö och psykisk ohälsa .....	24
Ledarskap .....	25
Hållbarhet i jämställdhets- och mångfaldsarbetet .....	25
<b>SLUTSATSER</b> .....	26
<b>FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER</b> .....	27

# ATT MÄTA REPRESENTATION

**I ett jämlikt samhälle ska alla medborgare ha samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Då är tillträde till den politiska sfären och deltagande i beslutsprocesser en mycket viktig del.**

## Varför vi mäter representationen i Miljöpartiet

I en representativ demokrati ska de förtroendevalda politikerna företräda folket. Sverige har dessutom satt upp mål om jämlik delaktighet och jämlikt inflytande, vilket partierna har ansvar att arbeta för. De politiska partierna kan kallas ”politikens grindvakter” och har ett stort ansvar för att se till att en bredd av människor kan vara med och påverka politiken, att medborgare känner att de har påverkansmöjligheter och att många perspektiv inkluderas i politiska beslut. Christina Bergqvist, forskare och professor vid Uppsala universitet, hänvisar till tre olika argument för god representation:

- ➔ rättvisa: allas lika rätt att få vara med och forma samhället och sina egna liv,
- ➔ olika intressen: olika grupper i samhället har olika erfarenheter och därmed ofta olika intressen som behöver finnas representerade i politiken,
- ➔ nytta: en demokrati och beslutsfattande fungerar bättre om fler personer och flera olika kompetenser inkluderas.<sup>1</sup>

Att mäta representation handlar inte bara om att se om företrädarna representerar folket för att säkra ett demokratiskt system. Det handlar också om att utläsa värderingar, attityder och föreställningar som finns inom partiorganisationen, hos medlemmar och väljare, som är de som väljer politiker. Genom att granska vilka som blir valda till företrädare för Miljöpartiet och till vilka uppdrag de väljs kan vi alltså få en inblick i hur bra Miljöpartiet och medlemmarna är på jämställdhet, mångfald och inkludering. Representation är också normgivande i sig. Då medborgare kan se och känna igen sig själva i de politiskt valda företrädarna ökar det politiska självförtroendet och känslan av makt. Representation handlar alltså inte bara om att fler är representerade i beslut, utan också känslan av att kunna påverka samhället och sina liv, något som är en grundbult i ett jämlikt samhälle.

## Miljöpartiet vill inkludera fler

I dokumentet ”Strategi för ett bredare Miljöparti” som partistyrelsen antog i november 2013 står det:

*”Miljöpartiet (MP) vill vara en bred politisk rörelse. Vi ska vara samhällsaktuella. Vi strävar efter att vara en modern folkrörelse där människor med olika bakgrunder och erfarenheter känner sig välkomna och hemma. För oss är värden som demokrati, mångfald och jämställdhet delar av grunden för vårt politiska engagemang. Som rörelse är det viktigt att vi arbetar för att spegla vår vision och lever upp till vår självbild.”*

Det finns många argument för varför Miljöpartiet arbetar med ökad mångfald bland sina förtroendevalda. För vår målgrupp och våra medlemmar är feminism och lika rättigheter viktiga politiska frågor. Det gör det

<sup>1</sup> Bergqvist, Christina, ”Delmål 1: Makt och inflytande. Underlag till Jämställdhetsutredningen U 2014:06”

ännu viktigare att vi kan visa för nya potentiella väljare att vi kan leva upp till våra värderingar. Att vara ett feministiskt parti innebär inte bara att vi har en feministisk politik utan också att vi ska organisera oss feministiskt, vara medvetna om våra maktstrukturer och arbeta målinriktat för att alla våra medlemmar ska ha samma möjligheter att påverka. Därmed handlar Miljöpartiets arbete med representation inte bara om numerär representation. Det handlar också om att inkludera våra olika förtroendevalda och medlemmar i beslutsfattandet och se till att förtroendevalda har samma villkor att utföra sina uppdrag. Vidare är det viktigt att inte bara konstatera hur representationen ser ut, utan också agera därefter för att göra den ännu bättre. Enligt EU-rapporten "Diversity in Political Parties' Programmes, Organisation and Representation" används särskilt tre argument för varför partier bör arbeta med mångfald och inkludering internt:

- ➔ *Mirror approach* – att partier behöver spegla samhället,
- ➔ *Ideology approach* – att partier följer deras ideologi och särskilda intressen (vilket också förklarar varför vissa partier arbetar mer med inkludering än andra),
- ➔ *Power/structural approach* – att partier bör vara med och påverka samhällsdebatten och minska främlingsfientlighet, rasism och fördomar genom att själva ha en stor bredd i partiet.<sup>2</sup>

Alla dessa tre argument passar in hos Miljöpartiet.

## Rapportens innehåll

Det har funnits många önskemål om vad den nya kartläggningen skulle innehålla och det har ej gått att inkludera allt. Vi har behövt göra många avvägningar och avgränsningar i innehåll. Vi har exempelvis inte fått fram statistik kring alla diskrimineringsgrunder, kring skillnader mellan arvoderade/ej arvoderade uppdrag och skillnader inom landet. Rapportens innehåll grundar sig i dessa tre frågor:

- ➔ Vem representerar Miljöpartiet på kommun-, landstings-/region- och riksnivå?
- ➔ Har våra förtroendevalda samma förutsättningar och villkor?
- ➔ Vad behöver vi jobba mer med?

För att besvara dessa frågor har vi hämtat statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB), Valmyndigheten, riksdagens utredningstjänst (RUT), samt Miljöpartiets eget medlemsregister. Vi har skickat ut en enkät som har besvarats av våra förtroendevalda i kommunfullmäktige runt om i landet, genomfört enstaka intervjuer och dragit lärdom av det som uppkommit i utbildningsprogrammet "Grattis du är förtroendevald", där 120 lokala träffar genomförts runt om i landet under år 2014-2015.

## Definitioner

- ➔ Statistiken kring **kön** från SCB, Valmyndigheten, RUT och Miljöpartiets medlemsregister gäller juridiskt kön, då detta är den statistik som finns tillgänglig. I enkätsvaren är kön självdefinierat.
- ➔ Statistiken kring **ålder** från SCB gäller åldern på förtroendevalda den 31 december 2014 och inte på valdagen.
- ➔ Statistiken kring **utländsk bakgrund** grundar sig i definitionen som svenska myndigheter använder, nämligen personer som är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.
- ➔ Vi definierar **bra representation** som då förtroendevalda speglar befolkningen/de röstberättigade och interna företrädare speglar medlemmarna.

---

2 Diversity in Political Parties' Programmes, Organisation and Representation", DIVPOL, European Union, Hamburg, 2014

# REPRESENTATIONEN BLAND FÖRTROENDEVALDA

Nedan följer statistik över Miljöpartiets representation i kommuner, landsting, regioner och riksdag samt en del interna uppdrag. Statistiken gäller kön, utländsk bakgrund, ålder, utbildningsnivå och inkomstnivå, då det är dessa faktorer som varit möjliga att få fram via Statistiska Centralbyrån (SCB).

Definitionen av utländsk bakgrund är samma som de svenska myndigheterna använder, nämligen att det gäller personer som är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar. Statistiken kring ålder gäller åldern som personen hade den 31 dec 2014 och alltså inte på valdagen.

Statistiken är hämtad från SCB, valmyndigheten, riksdagens utredningstjänst och Miljöpartiets eget medlemsregister.

För att göra en rimlig analys av statistiken med hänvisning till representation är det bra att känna till statistik för befolkningen, för röstberättigade och för Miljöpartiets väljare och medlemmar:

- ➔ Enligt SCB hade 21,5 procent av svenska befolkningen 2014 utländsk bakgrund.
- ➔ Enligt Miljöpartiets medlemsregister var 55,3 procent av Miljöpartiets medlemmar kvinnor (27 oktober 2015).
- ➔ Andel av röstberättigade och väljarstöd hos olika målgrupper visas i tabellerna nedan.

## Röstberättigade i kommun-, landstings- och riksdagsvalet 2014

	ANDEL AV DE RÖSTBERÄTTIGADE
18-29 ÅR	19-20 %
30-49 ÅR	32-33 %
50-64 ÅR	23 %
65+ ÅR	25-26 %
KVINNOR	50-51 %
MÄN	49-50 %

Röstberättigade i kommun-, landstings- och riksdagsvalen skiljer sig lite åt, därför har andel procent av de röstberättigade i vissa fall angetts inom ett spann. Källa: val.se

## Miljöpartiets väljarstöd 2014 efter kön och ålder

	VÄLJARSTÖD HOS KVINNOR	VÄLJARSTÖD HOS MÄN	VÄLJARSTÖD TOTALT
18-29 ÅR	13,8 %	9,0 %	11,5 %
30-49 ÅR	10,0 %	7,1 %	8,5 %
50-64 ÅR	5,8 %	3,8 %	4,8 %
65+ ÅR	2,8 %	1,9 %	2,3 %
TOTALT ALLA ÅLDRAR	8,4 %	5,6 %	6,9 %

Tabellen visar procent av dessa målgrupper som angett att de röstade på Miljöpartiet i valet. Resultatet är viktat. Källa: "Vikten av vikter: sammanställning av viktade resultat från SVT:s vallokalundersökning 2014"<sup>3</sup>

3 "Vikten av vikter: sammanställning av viktade resultat från SVT:s vallokalundersökning 2014", Per Oleskog Tryggvason, Göteborgs universitet

## Utbildningsbakgrund 2014 hos Sveriges befolkning i åldern 16-74 år

	ANDEL I PROCENT
FÖRGYMNASIAL UTBILDNING	18,7 %
GYMNASIAL UTBILDNING	44,2 %
EFTERGYMNASIAL UTBILDNING, MINDRE ÄN 3 ÅR	14,1 %
EFTERGYMNASIAL UTBILDNING, 3 ÅR ELLER MER	21,0 %

Källa: SCB

## Miljöpartiets representation i kommuner

### Miljöpartiets kommunfullmäktigeledamöter efter kön och ålder 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN
18-29 ÅR	32	27	59	54,2 %	45,8 %
30-49 ÅR	199	155	354	56,2 %	43,8 %
50-64 ÅR	103	119	222	46,4 %	53,6 %
65+ ÅR	44	52	96	45,8 %	54,2 %
TOTALT	378	353	731	51,7 %	48,3 %

Tabellen visar könsfördelningen inom olika åldersgrupper. Källa: SCB

Bland Miljöpartiets kommunfullmäktigeledamöter 2014 var 51,7 procent kvinnor. Det är en ökning på 3,3 procentenheter från valet 2010. I de två yngsta åldersgrupperna är det fler kvinnor än män, men i de två äldsta åldersgrupperna är det fler män än kvinnor.

### Miljöpartiets kommunfullmäktigeledamöter efter ålder och kön 2014

ANTAL ÅR	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN	ANDEL VALDA TOTALT	DIFFERENS KVINNOR JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS MÄN JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS TOTALT JÄMFÖRT ÅR 2010
18-29	32	27	59	8,5 %	7,6 %	8,1 %	-5,7	-1,2	-3,3
30-49	199	155	354	52,6 %	43,9 %	48,4 %	+9,7	+3,4	+6,7
50-64	103	119	222	27,2 %	33,7 %	30,4 %	-5,4	-2,0	-3,8
65+	44	52	96	11,6 %	14,7 %	13,1 %	+1,3	-0,3	+0,4
TOTALT	378	353	731	100 %	100 %	100 %			

Tabellen visar åldersfördelningen inom grupperna kvinnor och män. Differensen anges i procentenheter. Källa: SCB

Ovanstående tabell visar att ökningen av kvinnor bland Miljöpartiets kommunfullmäktigeledamöter har skett inom åldersgrupperna 30-49 år och 65+. Inom gruppen kvinnor har andelen personer i åldern 18-29 år och 50-64 år minskat. Inom gruppen män har personer i åldern 30-49 år ökat medan de andra åldersgrupperna har minskat. Om vi jämför andelen valda inom de olika åldersgrupperna och jämför de med åldersfördelningen bland de röstberättigade i Sverige så ser vi att grupperna 18-29 år och 65+ är underrepresenterade. Särskilt oroande är det att gruppen 18-29 år har minskat sedan förra mandatperioden, gruppen unga kvinnor står för den största minskningen. Åldersgrupperna 30-49 år och 50-64 år är överrepresenterade jämfört med vilka som är röstberättigade. Andelen förtroendevalda inom gruppen 30-49 år har ökat markant sedan förra mandatperioden.



## Kommunfullmäktigeledamöter efter svensk/utländsk bakgrund och kön 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN	ANDEL VALDA TOTALT	DIFFERENS KVINNOR JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS MÄN JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS TOTALT JÄMFÖRT ÅR 2010
UTLÄNDSK BAKGRUND	53	72	14,0 %	20,4 %	17,1 %	+0,7	+4,0	+2,2
SVENSK BAKGRUND	325	281	86,0 %	79,6 %	82,9 %	-0,7	-4,0	-2,2
TOTALT	378	353	100 %	100 %	100 %			

Differensen anges i procentenheter. Källa: SCB

Av Sveriges befolkning har 21,5 procent utländsk bakgrund. Andelen av Miljöpartiets kommunfullmäktigeledamöter med utländsk bakgrund har ökat lite sedan förra mandatperioden. Det är främst andelen män med utländsk bakgrund som ökat; bland våra kommunfullmäktigeledamöter med utländsk bakgrund är endast 42,4 procent kvinnor, vilket framgår av tabellen nedan. Kvinnor med utländsk bakgrund är fortsatt en väldigt underrepresenterad grupp hos oss.

## Kommunfullmäktigeledamöter efter kön och svensk/utländsk bakgrund 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN	ANDEL VALDA TOTALT
UTLÄNDSK BAKGRUND	53	72	125	42,4 %	57,6 %	100 %
SVENSK BAKGRUND	325	281	606	53,6 %	46,4 %	100 %
TOTALT	378	353	731	51,7 %	48,3 %	100 %

Tabellen visar könsfördelningen inom grupperna utländsk bakgrund och svensk bakgrund. Källa: SCB

## Utbildningsbakgrund hos Miljöpartiets kommunfullmäktigeledamöter 2014

	ANDEL AV VALDA
FÖRGYMNASIAL UTBILDNING	2,9 %
GYMNASIAL UTBILDNING	17,5 %
EFTERGYMNASIAL UTBILDNING, MINDRE ÄN 3 ÅR	22,6 %
EFTERGYMNASIAL UTBILDNING, 3 ÅR ELLER MER	57,0 %
TOTALT	100 %

Källa: SCB

En majoritet av våra kommunfullmäktigeledamöter har minst tre års eftergymnasial utbildning.

## Inkomstintervall efter percentiler<sup>4</sup> hos Miljöpartiets kommunfullmäktigeledamöter 2014

INKOMSTINTERVALL EFTER PERCENTILER	ANDEL AV VALDA
0-20 %	11,5 %
21-40 %	10,3 %
41-60 %	17,2 %
61-80 %	24,5 %
81-100 %	36,5 %
TOTALT	100 %

Källa: SCB

Inkomsten bland våra kommunfullmäktigeledamöter är mer jämnt fördelad.

<sup>4</sup> Med inkomst avses summan av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet, inkomst av kapital ingår inte. Personer som redovisas i inkomstklassen 0-20 tillhör de 20 procent av befolkningen över 18 år som har lägst inkomster.

## Miljöpartiets representanter i kommunstyrelsen 2015

	ANTALKVINNOR	ANTALMÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL KVINNOR	ANDEL MÄN
LEDAMÖTER	87	84	171	50,9 %	49,1 %
ERSÄTTARE	91	84	175	52,0 %	48,0 %
TOTALT	178	168	346	51,4 %	48,6 %

Källa: Miljöpartiets uppdragsregister 27 oktober 2015.

Numera är det fler kvinnor än män som representerar Miljöpartiet i kommunstyrelserna, men det är fortfarande en lägre andel kvinnor i kommunstyrelsen än i kommunfullmäktige. Det är en större andel kvinnor bland ersättare än bland ordinarie ledamöter.

## Miljöpartiets presidieposter i kommunfullmäktige och kommunstyrelsen 2015

	ANTALKVINNOR	ANTALMÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL KVINNOR	ANDEL MÄN
ORDFÖRANDE I KOMMUNFULLMÄKTIGE	3	2	5	60,0 %	40,0 %
VICE ORDFÖRANDE I KOMMUNFULLMÄKTIGE	7	2	9	77,8 %	22,2 %
ANDRE VICE ORDFÖRANDE I KOMMUNFULLMÄKTIGE	2	2	4	50,0 %	50,0 %
VICE ORDFÖRANDE I KOMMUNSTYRELSE	7	8	15	46,7 %	53,3 %
ANDRE VICE ORDFÖRANDE I KOMMUNSTYRELSEN	2	4	6	33,3 %	66,7 %
TOTALT PRESIDEPOSTER	21	18	39	53,8 %	46,2 %

Källa: Miljöpartiets uppdragsregister 27 oktober 2015

Kvinnor har även blivit valda till många fler presidieposter än tidigare, speciellt i kommunfullmäktige. Trots detta dominerar fortfarande männen bland presidieposterna i kommunstyrelser, vilket är det mest inflytelserika uppdragen i kommunpolitiken.

## Miljöpartiets gruppleddare och kommunalråd 2015

	ANTALKVINNOR	ANTALMÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL KVINNOR	ANDEL MÄN
GRUPPLEDARE	114	103	217	52,5 %	47,5 %
KOMMUNALRÅD	28	27	55	50,9 %	49,1 %

Källa: Miljöpartiets uppdragsregister, 27 oktober 2015

Numera finns något fler kvinnor än män som gruppleddare och kommunalråd. Under förra mandatperioden fanns en trend att kvinnliga gruppleddare ökade och kvinnliga kommunalråd minskade under mandatperiodens gång. Finns tendens att fler kvinnor får ta internt ansvar som inte syns lika mycket utåt, såsom gruppleddarrollen.

## Toppnamn på Miljöpartiets listor i kommunvalet 2014

	ANTALKVINNOR	ANTALMÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL KVINNOR	ANDEL MÄN
FÖRSTA NAMN	102	91	193	52,8 %	47,2 %
ANDRANAMN	98	87	185	53,0 %	47,0 %

Uppgifter om 193 kommuners förstanamn och 185 kommuners andranamn insamlade av Miljöpartiets partikansli.

Enligt Miljöpartiets uppdragsregister är det vanligaste namnen bland Miljöpartiets kommunfullmäktigeledamöter Maria (13 personer) och Lars (12 personer). De vanligaste namnen som toppade Miljöpartiets listor i kommunvalet var Maria (7 personer) och Mikael (7 personer).

### Avhopp och skillnad under mandatperioden

Ett år efter valet hade 25 kvinnor och 22 män lämnat sina uppdrag i kommunfullmäktige och ersatts av 25 män och 22 kvinnor<sup>5</sup>. Eftersom vallistorna ofta är könsvarvade är det vanligt att någon av motsatt juridiskt kön ersätter någon som har lämnat, då uppdraget i går till personen näst på tur. Det är egentligen mer intressant att kolla på hur förändringen blir för andra uppdrag som väljs internt, eftersom ersättaren då väljs mer fritt. I dagsläget är det för tidigt att dra några slutsatser av avhoppet hittills under mandatperioden och vi föreslår att nästa kartläggning tittar vidare på detta.

### Kommunala bolagsstyrelser

För att få ut statistik över Miljöpartiets valda representanter i kommunala bolagsstyrelser har vi använt oss av riksdagens utredningstjänst. De har gjort dessa undersökningar tidigare, år 2009 och 2011 vilket gör att vi kan jämföra våra siffror över tid.

*Den nya rapporten beskriver:*

- ➔ ”Andelen kvinnor bland styrelseledamöterna varierar mellan partierna. I de kommunala bolagen återfinns högst andel kvinnor, liksom 2009 och 2011, bland de socialdemokratiska och miljöpartistiska styrelseledamöterna. Miljöpartiet uppvisar också den största ökningen av andelen kvinnor bland styrelseledamöterna, följt av Moderaterna och Vänsterpartiet.”
- ➔ ”Undersökningen visar vidare, i likhet med 2009 och 2011 års undersökningar, att kvinnornas andel minskar med stigande styrelseposition.”
- ➔ ”De större städerna har en något högre genomsnittlig andel kvinnor i de kommunala bolagsstyrelserna än övriga kommungrupper.”<sup>6</sup>

### Miljöpartiets ledamöter i kommunala bolagsstyrelser 2016

	ANTAL VALDA	ANDEL VALDA	DIFFERENS JÄMFÖRT ÅR 2011
<b>KVINNOR</b>	61	39,1 %	+6,9
<b>MÄN</b>	95	60,9 %	-6,9
<b>TOTALT</b>	156	100 %	

*Differensen anges i procentenheter. Källa: RUT-utredning 2015:2024*

Vi har ökat vår andel kvinnor med 6,9 procentenheter sedan 2011. Dock är det fortfarande en stor mansdominans på 60,9 procent, vilket är anmärkningsvärt i jämförelse med vår andra statistik.

### Miljöpartiets ledamöter i kommunala bolagsstyrelser efter styrelsefunktion 2016

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL KVINNOR	ANDEL MÄN
<b>ORDFÖRANDE</b>	5	10	15	33,3 %	66,7 %
<b>VICE ORDFÖRANDE</b>	10	18	28	35,7 %	64,3 %
<b>LEDAMOT</b>	46	67	113	40,7 %	59,3 %
<b>TOTALT</b>	61	95	156	39,1 %	60,9 %

*Källa: RUT-utredning 2015:2024*

En tredjedel, 33,3 procent, av Miljöpartiets ordföranden i kommunala bolagsstyrelser är kvinnor, vilket är väldigt dåligt i jämförelse med våra andra siffror och det faktum att vi har så många kvinnor inom kommunpolitiken. Samtidigt som andelen kvinnor inom kommunala bolagsstyrelser för Miljöpartiet har ökat med 6,9 procentenheter sedan 2011 så har andelen kvinnor på ordförandeposten minskat med 8,4 procentenheter. Vår andel kvinnor minskar med stigande styrelsefunktion, vilket är samma mönster som i samhället i stort.

5 Valmyndighetens hemsida, ”avgångna ledamöter”, 14 september 2015.

6 RUT-utredning 2015:2024 ”Könsfördelning i kommunala bolagsstyrelser”.

## Miljöpartiets representation i landsting/region

### Miljöpartiets landstings-/regionfullmäktigeledamöter efter kön och ålder 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN
18-29 ÅR	4	2	6	60,0 %	40,0 %
30-49 ÅR	33	25	58	56,9 %	43,1 %
50-64 ÅR	18	10	28	64,3 %	35,7 %
65+ ÅR	9	5	14	64,3 %	35,7 %
TOTALT	64	42	106	60,4 %	39,6 %

Tabellen visar könsfördelningen inom olika åldersgrupper. Källa: SCB

60,4 procent av Miljöpartiets ledamöter i landstings-/regionfullmäktige är kvinnor. Miljöpartiets majoritet av kvinnor inom landsting/region har ökat de senaste mandatperioderna och är liknande i de olika åldersgrupperna.

### Miljöpartiets landstings-/regionfullmäktigeledamöter efter ålder och kön 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN	ANDEL VALDA TOTALT	DIFFERENS KVINNOR JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS MÄN JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS TOTALT JÄMFÖRT ÅR 2010
18-29 ÅR	4	2	6	6,3 %	4,8 %	5,7 %	+2,8	-3,7	-0,1
30-49 ÅR	33	25	58	51,6 %	59,5 %	54,7 %	+6,0	+19,1	+11,4
50-64 ÅR	18	10	28	28,1 %	23,8 %	26,4 %	-15,8	-14,5	-14,9
65+ ÅR	9	5	14	14,1 %	11,9 %	13,3 %	+7,1	-0,9	+3,6
TOTALT	64	42	106	100 %	100 %	100 %			

Tabellen visar åldersfördelningen inom grupperna kvinnor och män. Differensen anges i procentenheter. Källa: SCB

Bland både män och kvinnor är den allra största andelen valda i åldern 30-49 år, som också har ökat stort sedan förra mandatperioden samtidigt som gruppen 50-64 år minskat stort. Den allra största ökningen har skett inom män 30-49 år som ökat med 19,1 procentenheter. Jämfört med andelen röstberättigade i den åldern är gruppen 30-49 år starkt överrepresenterad och gruppen 18-29 år starkt underrepresenterad. Gruppen 65+ är även den underrepresenterad.

### Landstings-/regionfullmäktigeledamöter efter svensk/utländsk bakgrund och kön 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN	ANDEL VALDA TOTALT	DIFFERENS KVINNOR JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS MÄN JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS TOTALT JÄMFÖRT ÅR 2010
UTLÄNDSK BAKGRUND	15	6	23,4 %	14,3 %	19,8 %	+4,1	-2,7	+1,5
SVENSK BAKGRUND	49	36	76,6 %	85,7 %	80,2 %	-4,1	+2,7	-1,5
TOTALT	64	42	100 %	100 %	100 %			

Differensen anges i procentenheter. Källa: SCB

Andelen landstings-/regionfullmäktigeledamöter med utländsk bakgrund har ökat lite sen förra mandatperioden och ligger nu på 19,8 procent. Men uppdelat efter kön ser vi att det är andelen kvinnor som ökat medan andelen män med utländsk bakgrund tvärtom har minskat lite. Män med utländsk bakgrund är underrepresenterade i landstings-/regionfullmäktige, vilket går att se i tabellen här under. Inom gruppen med utländsk bakgrund är hela 71,4 procent kvinnor.

## Landstings-/regionfullmäktigeledamöter efter kön och svensk/utländsk bakgrund 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN	ANDEL VALDA TOTALT
UTLÄNDSK BAKGRUND	15	6	21	71,4 %	28,6 %	100 %
SVENSK BAKGRUND	49	36	85	57,6 %	42,4 %	100 %
TOTALT	64	42	106	60,4 %	39,6 %	100 %

Tabellen visar könsfördelningen inom grupperna utländsk bakgrund och svensk bakgrund. Källa: SCB

## Miljöpartiets representanter i landstings-/regionstyrelsen 2015

	ANTALKVINNOR	ANTALMÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL KVINNOR	ANDEL MÄN
LEDAMÖTER	11	8	19	57,9 %	42,1 %
ERSÄTTARE	16	14	30	53,3 %	46,7 %
TOTALT	27	22	49	55,1 %	44,9 %

Källa: Miljöpartiets uppdragsregister 3 november 2015.

Även i landstings-/regionstyrelserna är det fler kvinnor än män, även om andelen kvinnor är mindre i landstings-/regionstyrelsen än i landstings-/regionfullmäktige, vilket visar samma mönster som vi sett tidigare.

## Miljöpartiets presidieposter i landstings-/regionfullmäktige och landstings-/regionstyrelsen 2015

	ANTAL KVINNOR	ANTAL MÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN
ORDFÖRANDE I LANDSTINGS-/ REGIONFULLMÄKTIGE	0	1	1	0 %	100 %
VICE ORDFÖRANDE I LANDSTINGS-/ REGIONFULLMÄKTIGE	2	1	3	66,7 %	33,3 %
ANDRE VICE ORDFÖRANDE I LANDSTINGS-/ REGIONFULLMÄKTIGE	1	0	1	100 %	0 %
VICE ORDFÖRANDE I LANDSTINGS-/ REGIONSTYRELSE	3	1	4	75,0 %	25,0 %
TOTALT PRESIDIEPOSTER	6	3	9	66,7 %	33,3 %

Källa: Miljöpartiets uppdragsregister 3 november 2015

Kvinnorna dominerar även presidieposterna inom landsting/region, samt gruppledare och landstings-/regionråd.

## Miljöpartiets gruppledare och landstings-/regionråd 2015

	ANTAL KVINNOR	ANTAL MÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN
GRUPPLEDARE	15	10	25	60,0 %	40,0 %
LANDSTINGS/ REGIONRÅD	16	7	18	64,0 %	36,0 %

Källa: Miljöpartiets uppdragsregister, 27 oktober 2015 och 3 november 2015.

## Toppnamn på Miljöpartiets listor i landstingsvalet 2014

	ANTALKVINNOR	ANTALMÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL KVINNOR	ANDELMÄN
FÖRSTANAMN	19	13	32	59,4 %	40,6 %
ANDRANAMN	23	12	35	65,7 %	34,3 %

Kommentar: Då listorna sett olika ut i olika län (dvs några har haft en lista för hela landsting/regionen och vissa har haft olika för varje valkrets inom landsting/regionen) så är det svårt att göra en exakt jämförelse. Ett namn har bara räknats en gång även om det förekommit på flera listor.

Enligt Miljöpartiets uppdragsregister är det vanligaste namnen bland Miljöpartiets landstings-/regionfullmäktigeledamöter Helena/Helene (3 personer) och Tomas (3 personer).

## Miljöpartiets representation på riksnivå

### Miljöpartiets riksdagsledamöter efter kön och ålder 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN
18-29 ÅR	3	1	4	75,0 %	25,0 %
30-49 ÅR	4	7	11	36,4 %	63,6 %
50-64 ÅR	5	5	10	50,0 %	50,0 %
65+ ÅR	0	0	0	0 %	0 %
TOTALT	12	13	25	48,0 %	52,0 %

Tabellen visar könsfördelningen inom olika åldersgrupper. Källa: SCB

Miljöpartiet har tidigare haft fler kvinnor än män i riksdagsgruppen, så blev det inte efter valet 2014. När det handlar om så få personer ändrar sig statistiken snabbt vid på förändringar i riksdagsgruppen.

### Miljöpartiets riksdagsledamöter efter ålder och kön 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANTAL VALDA TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN	ANDEL VALDA TOTALT	DIFFERENS KVINNOR JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS MÄN JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS TOTALT JÄMFÖRT ÅR 2010
18-29 ÅR	3	1	4	25,0 %	7,7 %	16,0 %	+3,6	-1,4	+ -0
30-49 ÅR	4	7	11	33,3 %	53,8 %	44,0 %	-2,4	+17,4	+8,0
50-64 ÅR	5	5	10	41,7 %	38,5 %	40,0 %	+6,0	-16,0	-4,0
65+ ÅR	0	0	0	0 %	0 %	0 %	-7,1	+ -0	-4,0
TOTALT	378	353	731	100 %	100 %	100 %			

Tabellen visar åldersfördelningen inom grupperna kvinnor och män. Differensen anges i procentenheter. Källa: SCB

År 2014 valdes inga riksdagsledamöter i åldersgruppen 65+ in, vilket är en stor brist i vår representation. Gruppen män i åldern 30-49 år har ökat markant. Jämfört med vilka som är röstberättigade så är gruppen 50-64 år mest överrepresenterad, trots att den gruppen har minskat jämfört med tidigare.

### Miljöpartiets riksdagsledamöter efter svensk/utländsk bakgrund och kön 2014

	ANTAL VALDA KVINNOR	ANTAL VALDA MÄN	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN	ANDEL VALDA TOTALT	DIFFERENS KVINNOR JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS MÄN JÄMFÖRT ÅR 2010	DIFFERENS TOTALT JÄMFÖRT ÅR 2010
UTLÄNDSK BAKGRUND	1	2	8,3 %	15,4 %	12,0 %	-6,0	-2,8	-4,0
SVENSK BAKGRUND	11	11	91,7 %	84,6 %	88,0 %	+6,0	+2,8	+4,0
TOTALT	12	13	100 %	100 %	100 %			

Differensen anges i procentenheter. Källa: SCB

Gruppen utländsk bakgrund är underrepresenterad i Miljöpartiets riksdagsgrupp och andelen har minskat sedan valet 2010, speciellt bland kvinnorna.

#### Miljöpartiets riksdagsledamöter efter kön och svensk/utländsk bakgrund 2014

	Antal valda kvinnor	Antal valda män	Antal valda totalt	Andel valda kvinnor	Andel valda män	Andel valda totalt
UTLÄNDSK BAKGRUND	1	2	3	33,3 %	66,7 %	100 %
SVENSK BAKGRUND	11	11	22	50,0 %	50,0 %	100 %
TOTALT	12	13	25	48,0 %	52,0 %	100 %

Tabellen visar könsfördelningen inom grupperna utländsk bakgrund och svensk bakgrund. Källa: SCB

#### Utbildningsbakgrund hos Miljöpartiets riksdagsledamöter 2014

	Andel av valda
FÖRGYMNASIAL UTBILDNING	0,0 %
GYMNASIAL UTBILDNING	4,0 %
EFTERGYMNASIAL UTBILDNING, MINDRE ÄN 3 ÅR	24,0 %
EFTERGYMNASIAL UTBILDNING, 3 ÅR ELLER MER	72,0 %
TOTALT	100 %

Källa: SCB

Det är en stor majoritet av Miljöpartiets riksdagsledamöter som har minst tre års eftergymnasial utbildning.

#### Toppnamn på Miljöpartiets listor i riksdagsvalet 2014

	ANTALKVINNOR	ANTALMÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL KVINNOR	ANDEL MÄN
FÖRSTA NAMN	14	15	29	48,3 %	51,7 %
ANDRANAMN	15	14	29	51,7 %	48,3 %

Källa: val.se

#### Miljöpartiets uppdrag i riksdagsorgan 2015 efter kön

	ANTALKVINNOR	ANTALMÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN
LEDAMÖTER	5	6	11	45,5 %	54,5 %
ERSÄTTARE/ SUPPLEANT	3	2	5	60,0 %	40,0 %
TOTALT	8	8	16	50,0 %	50 %

Källa: riksdagen.se, hösten 2015

#### Miljöpartiets uppdrag i riksdagsutskott 2015 efter kön

	ANTALKVINNOR	ANTALMÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN
LEDAMÖTER	7	9	16	43,8 %	56,2 %
ERSÄTTARE/ SUPPLEANT	23	15	38	60,5 %	39,5 %
TOTALT	30	24	54	55,6 %	44,4 %

Källa: riksdagen.se, hösten 2015

Män är i högre grad ledamot i både riksdagsorgan och riksdagsutskott. Kvinnor är i högre grad ersättare/suppleant än ledamot i både riksdagsorgan och riksdagsutskott. Även om dessa titlar mest är en formalitet så sänder det ut vissa signaler.

### Miljöpartiets presidieposter i riksdagsutskott 2015

	KVINNOR	MÄN
ORDFÖRANDE	1	1
VICE ORDFÖRANDE	1	0
TOTALT	2	1

Källa: riksdagen.se, hösten 2015

### Partistyrelsen 2015

	ANTAL KVINNOR	ANTAL MÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL VALDA KVINNOR	ANDEL VALDA MÄN
LEDAMÖTER	10	9	19	52,6 %	47,4 %
ARBETSUTSKOTTET	4	3	7	57,1 %	42,9 %
MED SÄRSKILT ANSVAR	3	5	8	37,5 %	62,5 %

## Sammanfattning

### Vad säger då denna statistik om vem som representerar Miljöpartiet?

Vi kan direkt se att vi har blivit bättre på att välja in kvinnor. Kvinnor som grupp är nu i majoritet bland Miljöpartiets förtroendevalda på kommunnivå. Detta är resultatet av ett långsiktigt aktivt arbete med att sätta kvinnor högt upp på vallistorna och av en medvetandehöjning bland medlemmarna om att det är viktigt med jämställd representation. Med tanke på att Miljöpartiets medlemsbas består av 55 procent kvinnor är det en bra utveckling, särskilt med tanke på att kvinnor har visat sig vara mer benägna att lämna sina uppdrag i förtid. Ett annat framsteg är att vi har börjat välja fler kvinnor till högre positioner på alla nivåer, även om det fortfarande är så att de mest inflytelserika presidieuppdragen i kommunstyrelsen fortfarande tillfallit män. Det är tydligt att det finns en skillnad mellan direktvalda, exempelvis kommunfullmäktigeledamöter, och personer valda internt, exempelvis till kommunala bolagsstyrelser. Eftersom vi har så få ledamöter i kommunfullmäktige över lag så har det stor betydelse vilka som står överst på listan och om vi har varvade listor eller inte.

Det är lägre andel kvinnor valda till kommunstyrelsen jämfört med till kommunfullmäktige. Andelen kvinnor är ännu lägre bland Miljöpartiets ledamöter i kommunala bolagsstyrelser, även om det har blivit fler. Där har vi 39 procent kvinnor och bland de som har utsetts till ordförande är endast en tredjedel kvinnor. Våra siffror följer därmed det generella mönster som finns i samhället – ju högre uppdrag desto tydligare blir samhällets maktstrukturer.

I den här rapporten har vi inte velat stanna vid denna ensidiga analys av kön, utan har även velat bryta ner statistiken på andra faktorer. Grupperna män och kvinnor är alltför snäva och vi måste hela tiden fråga oss "vilka män och vilka kvinnor?" Våra förtroendevalda inom gruppen kvinnor är exempelvis också bärare av starka normer. Den vanligaste profilen för våra förtroendevalda på kommunnivå var 2014 en kvinna vid namn Maria, 30-49 år gammal med svensk bakgrund och med minst tre års akademiska studier och relativt hög inkomst.

Ökningen av andelen kvinnor bland våra förtroendevalda på kommunnivå har skett inom gruppen kvinnor med svensk bakgrund och inom åldrarna 30-49 år och 65+, men inom åldersgrupperna 18-29 år och 50-64 år har andelen kvinnor tvärtom minskat. Mest oroande är den stora minskningen inom gruppen 18-29 år, som redan är underrepresenterad. Där står kvinnorna för den allra största minskningen, trots att de från



början hade en större andel. Även gruppen 65+ år är fortsatt underrepresenterad. Inom landstinget ser det liknande ut. Där är åldersgrupperna 18-29 år och 65+ också väldigt underrepresenterade, men det är en majoritet kvinnor.

Inom gruppen förtroendevalda med utländsk bakgrund är könsfördelningen väldigt skev. Av våra kommunfullmäktigeledamöter med utländsk bakgrund är 57,6 procent män och 42,2 procent kvinnor. Här är kvinnor med utländsk bakgrund fortsatt underrepresenterade. Inom landstingen/regionerna är tvärtom 71,4 procent av våra landstings-/regionfullmäktigeledamöter med utländsk bakgrund kvinnor och endast 28,6 procent män. Här är män med utländsk bakgrund markant underrepresenterade. Detta förstärker bilden av att kommuner är mer mansdominerade (även om vi i Miljöpartiet börjar få majoritet kvinnor) och att landstingen/regionerna är mer kvinnodominerade. Bland våra landstings-/regionfullmäktigeledamöter med svensk bakgrund är könsfördelningen 57,6 procent kvinnor och 42,4 procent män. Könsmönstren är därmed starkare bland förtroendevalda med utländsk bakgrund än förtroendevalda med svensk bakgrund.

I kommunerna har 17,1 procent av våra förtroendevalda utländsk bakgrund och i landstingen/regionerna är det 19,8 procent. Jämfört med Sveriges befolkningen är personer med utländsk bakgrund fortfarande något underrepresenterade. Andelen med utländsk bakgrund har ökat jämfört med förra mandatperioden, men inom kommunen har ökningen mest bestått av män och inom landstingen/regionerna har ökningen mest bestått av kvinnor.

I riksdagen hade 12 procent (3 personer) av våra riksdagsledamöter 2014 utländsk bakgrund. Denna andel har minskat sedan förra mandatperioden, särskilt bland kvinnor. I riksdagsgruppen finns efter valet ingen ledamot som är äldre än 65 år, vilket är dåligt ur representationssynpunkt. Vid förändringar i riksdagsgruppen kan statistiken förändras drastiskt eftersom vi bara har 25 ledamöter. Det är dock en viktig grupp representationsmässigt – riksdagen är Sveriges högsta förtroendevalda organ och våra riksdagsledamöter ska representera medborgarna.

Vi kan fortfarande inte avläsa allt från den statistik vi har fått fram. När det kommer till personer med funktionsnedsättning vet vi från tidigare forskning att det finns en stor underrepresentation bland förtroendevalda.<sup>7</sup> Denna faktor finns inte med bland statistiken från SCB, men i en enkät som vi skickade ut till Miljöpartiets ledamöter och ersättare i kommunfullmäktige var det fem procent av de svarande som uppgav att de har en funktionsvariation som påverkar dem i deras uppdrag.

Tidigare kartläggningar har visat att grupper som redan är underrepresenterade bland kommunpolitiker också är mest benägna att lämna sitt uppdrag i förtid. I denna kartläggning har det varit för tidigt att kunna se om dessa mönster finns kvar även denna mandatperiod. Vad som däremot kan sägas är att vi har en hög omsättning bland våra kommunpolitiker. Statistik visar att 62 procent av Miljöpartiets kommunfullmäktigeledamöter 2014 var nya i sina uppdrag.<sup>8</sup> Detta är en extra utmaning för oss som parti när det kommer till valberedande, trygga företrädare och långsiktigt bra representation.

---

7 Simmeborn Fleischer Ann, "Demokratisk delaktighet och inflytande över det politiska beslutsfattandet, utifrån personer med funktionsnedsättningar och funktionshinders perspektiv", 2014 års demokratiutredning

8 "310 val – 2014 års kommun- och landstingsval", SKL, 2015

# RUTINER KRING VAL

---

**Det är viktigt att inte stanna vid att se hur representationen ser ut, vi behöver också granska hur och varför just dessa personer har blivit valda. Statistiken över representation är ett resultat av nomineringsprocesser, listsättningar, valberedningarnas arbete, kandidaternas egna kampanjer och medlemmars och väljares attityder och värderingar.**

## Nomineringsprocesser och listsättning

Det finns många olika sätt att genomföra nomineringsprocesser och listsättning som alla får olika konsekvenser på representationen bland de förtroendevalda. Olika typer av kvotering av listplatserna är bland annat parvarvning, rak könsvarvning eller att enbart kvotera upp kvinnor men inte män. Eller så följs provvalsresultatet rakt av utan hänsyn till kön.

Eftersom lokalavdelningar och distrikt är självständiga bestämmer de själva hur nomineringsprocesserna och listsättning i valrörelser går till. Det har däremot funnits rekommendationer från riksorganisationen, bland annat om att listor ska innehålla minst 50 procent kvinnor.

Till kongressen i maj 2016 föreslås gemensamma regler för nomineringsprocesser som ska gälla hela Miljöpartiets partiorganisation. Bland annat finns förslag på hur provval ska användas, vilket mandat valberedningen ska ha och hur kvotering ska användas. Där föreslås användandet av endera rak eller parvis könskvotering. Vidare föreslås att de avdelningar som vill ska kunna skriva in i tilläggsregler om att könskvotering inte ska tillämpas för att flytta upp en man på vallistan. Könskvoteringen ska gälla juridiskt kön om inte annat anges. Det föreslås också vara tillåtet att därtill kvotera enligt annan faktor än kön, förutsatt att det godkänns av distriktsstyrelsen respektive partistyrelsen.

Det har ofta blivit otydliga processer där provval har använts och funnits otydlighet kring valberedningarnas mandat och ansvar. Detta har skapat förvirring och konflikter, vilket missgynnar arbetet för en god representation.

## Valberedningarnas arbete

Valberedningarna har ett stort ansvar för att säkra en god representation. De ska hitta och föreslå kandidater och förtroendevalda samt ta hänsyn både till individ och grupp. Då valberedningarna har ett ansvar att föreslå kandidater med en bredd av olika bakgrunder, erfarenheter, egenskaper och kompetenser är det viktigt att de har uppsökande verksamhet då de aktivt letar efter passande kandidater. Bland kandidater till riksdagen 2014 (samtliga partier) uppgav 72 procent av kvinnorna och 56 procent av männen att de hade blivit uppmuntrade av andra att kandidera<sup>9</sup>. Personer från underrepresenterade grupper kan behöva mer uppmuntran från andra att kandidera till olika uppdrag.

---

9 Resultatredovisning "Riksdagskandidat 2014", Göteborgs universitet

I partikansliets kontakt med lokalavdelningar och distrikt har det framkommit att många lokala valberedningar känner att de har bristande kunskap kring hur de ska utföra sitt uppdrag. En mer omfattande valberedningsutbildning håller därför på att tas fram, den kommer att ha stort fokus på jämställdhet och mångfald. Jämställdhetskommittén (numera jämställdhets- och mångfaldskommittén) skickade ut en checklista för valberedande inför valet 2014 som har varit mycket uppskattad och givetvis går att använda även i framtiden.

## **Vikten av nätverk**

EU-projektet *Diupol* beskriver i sin slutrapport "Diversity in political parties' programmes, organisation and representation" möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att bli förtroendevald inom olika partier inom Europa. De skriver att "den allra viktigaste faktorn för att lyckas som kandidat är nätverken. Dessa nätverk, både inom och utanför partiet, är ofta av informell karaktär och har ofta etablerats under lång tid, exempelvis inom ungdomsförbund eller på lokal nivå" (vår översättning). De skriver även att andra faktorer som kan spela roll är kompetens inom partiets kärtefrågor, erfarenhet av föreningsliv och politik, och andra faktorer såsom kön, ålder och bakgrund. För personer som flyttat till Sverige i senare ålder kan det vara svårt att hinna bygga upp långsiktiga nätverk. Många förtroendevalda inom Miljöpartiet har också genom enkätsvar vittnat om att man måste gå på många möten och göra sitt ett namn i sin avdelning för att ha chans att bli vald. Detta kan försvåra för personer som av olika anledningar inte hinner, kan eller vill gå på många möten med lokalavdelningen men ändå vill ha förtroendeuppdrag.

# VILLKOR FÖR FÖRTROENDEVALDA

---

**För att i längden kunna ha bra representation i partiet behöver vi titta på de olika förutsättningarna och villkoren för våra förtroendevalda. I mars 2016 skickade vi ut en enkät till Miljöpartiets alla ledamöter och ersättare i kommunfullmäktige med bland annat frågor om upplevelser av hot, hat och trakasserier, samt om upplevda påverkansmöjligheter. Totalt kom 689 svar in, vilket innebar en svarsfrekvens på 62 procent.**

Vår kartläggning 2013 visade att en betydligt större andel förtroendevalda ur underrepresenterade grupper lämnade sina uppdrag under mandatperioden. I en rapport från SCB anges politiska skäl vara helt eller delvis avgörande för fyra av tio avhoppare, vilket inkluderar otrevligt debattklimat, tandlöst fullmäktige, känslor av maktlöshet, för hård styrning inom partiet eller missnöje med den egna insatsen.<sup>10</sup> Även om den största orsaken till avhopp kan anses vara privatliv är det ändå viktigt att komma åt de politiska skälen för att komma åt problemen med avhopp.

## Hot, hat och trakasserier mot förtroendevalda

**Har du i egenskap av förtroendevald upplevt hot, hat eller trakasserier riktade mot dig?**

Av de som svarade på enkäten uppgav 30 procent att de upplevt hot, hat och trakasserier riktade mot sig i sin roll som förtroendevald. Lika stor andel män som kvinnor uppgav det. Gruppen som uppgett annat kön var så liten att det inte gick att göra några slutsatser.

Bland förtroendevalda med utländsk bakgrund uppgav 38 procent att de har upplevt hot, hat och trakasserier; siffran var 57 procent i gruppen förtroendevalda med en funktionsvariation som påverkar dem i sitt uppdrag. I båda dessa grupper var det många fler som hade upplevt upprepade hot, hat och trakasserier, vilket är mycket oroande.

Av de som upplevt hot, hat och trakasserier var 39 procent i åldersgruppen 18-29 år, 33 procent i åldern 30-49 år, 34 procent i åldern 50-64 år och 17 procent i åldern 65+. Av personerna i åldersgruppen 18-29 år uppgav 17 procent att de upplevt detta mer än fem gånger, jämfört med snittet på 7 procent.

Bland de kvinnor som svarat på enkäten var det flest i åldern 18-29 år som upplevt hot, hat och trakasserier: 43 procent. Siffran var hög både bland de med utländsk bakgrund och svensk bakgrund. Bland kvinnor 30-49 år var det störst andel bland kvinnor med utländsk bakgrund (40 procent) och bland kvinnor 50-64 år var det störst andel bland kvinnor med svensk bakgrund (31 procent). Sammanlagt är det ungefär lika stor andel inom gruppen kvinnor med utländsk bakgrund och svensk bakgrund som uppgett att de har upplevt hot, hat och trakasserier.

---

10 "Folkvaldas villkor i kommunfullmäktige - en studie om representativitet, avhopp och synen på uppdraget", SCB, 2013.

Bland männen var det flest i åldern 50-64 år som upplevt hot, hat och trakasserier (39 procent). Det var dessutom en betydligt större andel i gruppen män med utländsk bakgrund som upplevt detta, 47 procent jämfört med 29 procent i gruppen män med svensk bakgrund. I den yngsta åldersgruppen, 18-29 år, hade 60 procent av männen med utländsk bakgrund uppgett att de upplevt hot, hat och trakasserier, jämfört med 13 procent av männen med svensk bakgrund. Bland män i den åldern var det endast 13 svarande, vilket ska tas hänsyn till. Även i de andra åldersgrupperna var andelen större för män med utländsk bakgrund.

Inom gruppen med utländsk bakgrund är det generellt många fler som upplevt hot, hat och trakasserier i sin roll som förtroendevald, och ju yngre personer är desto högre andel. Bland personer med utländsk bakgrund i åldern 18-29 år uppgav 50 procent att de upplevt detta.

Genomgående är det absolut minst andel av personer 65+ år som angett att de upplevt hot, hat och trakasserier.

## **Påverkansmöjligheter**

**Hur upplever du dina möjligheter att vara med och påverka politiska beslut i din lokalavdelning?**

84 procent av kvinnorna och 87 procent av männen som svarade uppgav "mycket bra" eller "bra". 7 procent av kvinnorna och 6 procent av män svarade "inte så bra" eller "dåliga". Gruppen som uppgett annat kön var så pass liten att det inte gick att dra slutsatser.

Bland personer med utländsk bakgrund upplever 11 procent att de har dåliga påverkansmöjligheter jämfört med 6 procent av personer med svensk bakgrund. 75 procent av personer med utländsk bakgrund tyckte att de har bra påverkansmöjligheter jämfört med 88 procent av personer med svensk bakgrund.

Bland kvinnor med utländsk bakgrund upplever 10 procent att de har dåliga påverkansmöjligheter och enbart 66 procent att de har bra påverkansmöjligheter, 21 procentenheter mindre än bland kvinnor med svensk bakgrund.

Bland män med utländsk bakgrund upplever 12 procent att de har dåliga påverkansmöjligheter, jämfört med 5 procent av män med svensk bakgrund. 83 procent upplever att de har bra påverkansmöjligheter.

Det är störst andel personer i åldern 18-29 år som uppger att de har dåliga påverkansmöjligheter (11 procent) och störst andel personer i åldern 50-65 år som uppger att de har bra påverkansmöjligheter (88 procent). Bland personer med utländsk bakgrund är det 20 procent i åldern 18-29 år som uppgett att de har dåliga påverkansmöjligheter. Dock handlar just denna siffra om så få personer att det är svårt att dra för stora slutsatser.

Av personer med en funktionsvariation som påverkar dem i sitt uppdrag upplever endast 77 procent att de har bra påverkansmöjligheter och 13 procent av dem upplever att de har dåliga påverkansmöjligheter, jämfört med 7 procent i snitt.

## **Stöd och förtroende från partikamrater**

**Hur upplever du förtroendet och stödet från dina partikamrater i ditt förtroendeuppdrag?**

80 procent av kvinnorna som svarade och 86 procent av männen uppgav att förtroendet och stödet från partikamraterna var "bra" eller "mycket bra". 6 procent av kvinnorna och 3 procent av männen uppgav att förtroendet och stödet var "inte så bra" eller "dåligt".

## Sammanfattning

*Slutsatserna av enkätsvaren är följande:*

- ➔ De som bryter mot normerna upplever mer hot, hat och trakasserier: unga, personer med utländsk bakgrund och personer med funktionsnedsättning. Anmärkningsvärt är att dessa personer har uppgett att de har utsatts vid upprepade tillfällen (fler än fem gånger).
- ➔ Hälften av hoten kommer från allmänheten. Enligt enkätsvaren känner sig våra förtroendevalda ofta hatade av högerextrema och därmed extra utsatta, särskilt i små kommuner där det sammanlagt inte finns så många förtroendevalda.
- ➔ En femtedel av hoten, hatet och trakasserierna kommer från egna partikollegor.
- ➔ Om vi vill ha en god representation måste vi kunna ge bra stöd vid upplevelser av hot, hat och trakasserier, särskilt till dessa grupper. Annars riskerar vi fler avhopp.
- ➔ Fler män än kvinnor upplever att de har goda påverkansmöjligheter och bra stöd från partikamrater.
- ➔ Både män och kvinnor med utländsk bakgrund uppger betydligt sämre påverkansmöjligheter än personer med svensk bakgrund. Detta gäller även personer med en funktionsvariation som påverkar dem i sitt uppdrag. Sämst påverkansmöjligheter upplever personer i åldern 18-29 år och bäst påverkansmöjligheter upplever personer i åldern 50-64 år.
- ➔ Små kommuner och lokalavdelningar är extra utsatta och har svårare att få till bra representation. Riksorganisationen bör göra specifika satsningar för att stötta dessa, särskilt erbjuda utbildning i valberedande, i medlemsrekrytering, i att hantera hot, hat och trakasserier och i grundläggande medlemsvård.
- ➔ Många uppger att problemet med trakasserier och dålig arbetsmiljö ofta beror på bristande och otydligt ledarskap. Speciellt gruppledarna bör utbildas och bli mer trygga i sina roller.
- ➔ Det är svårt för våra förtroendevalda att ta ansvar för arbetsmiljön och förutsättningarna ser väldigt olika ut på olika platser. Därför behöver mer göras.

# UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

---

*Vi har identifierat fem specifika utmaningar Miljöpartiet har för att förbättra representationen:*

- ➔ Nå nya medlemmar
- ➔ Inkludering och tillgänglighet
- ➔ Psykosocial arbetsmiljö och psykisk ohälsa
- ➔ Ledarskap
- ➔ Hållbarhet i jämställdhets- och mångfaldsarbetet

Dessa utmaningar har vi kunnat identifiera genom enkätsvar från kommunfullmäktigeledamöter runt om i landet, genom enstaka intervjuer och genom utvärderingen av utbildningsprogrammet ”Grattis du är förtroendevald”.

## **Nå nya medlemmar**

Små avdelningar har ofta särskilda utmaningar eftersom de har så få aktiva. Ofta får några enskilda medlemmar dra stora lass och riskerar därmed att bränna ut sig. Det är svårt att få till en bred representation till uppdrag om det inte finns tillräckligt med medlemmar att välja. Det har framkommit i utvärderingar att många avdelningar inte arbetar tillräckligt med att locka till sig och behålla nya medlemmar.

Våra rekommendationer till lokalavdelningarna är att prioritera detta högre i lokalavdelningar, med hjälp av distrikten. Då kan vi få en bredare representation och bättre förutsättningar för de aktiva.

*Fundera över:*

- ➔ Vilka når vi inte idag? Kan vi bli bättre på att söka upp nya medlemsgrupper?
- ➔ Vilka aktiviteter anordnar vi och vilka attraheras av dem?
- ➔ Vilka kanaler använder vi för att informera om att vi finns, vad vi gör och var vi driver? Vilka nås genom dessa informationskanaler?
- ➔ Vilket språk och vilka ordval använder vi och vilka attraheras av det? Använder vi krångliga ord och ett språk som en del tycker är svårt och omotiverande?
- ➔ Vilket budskap förmedlar vi? Driver vi alltid samma frågor som bara vissa personer är intresserade av? Ge er ut och fråga vilka frågor som skulle intressera potentiella medlemmar!
- ➔ Finns det olika sätt att engagera sig hos oss? Måste en medlem sitta på långa diskussionsmöten för att bli aktiv eller finns det andra sätt att engagera sig som passar olika typer av människor?

- ➔ Hur välkomnar vi nya medlemmar på bästa sätt? Hur skapar vi sammanhang som får nya medlemmar att känna sig trygga och bekväma?
- ➔ Kan vi erbjuda utbildning eller agera mentorer för nya medlemmar som vill engagera sig politiskt hos oss? Startsträckan kan vara olika lång för olika nya medlemmar. Ta hänsyn till de olika förutsättningarna.

## Inkludering och tillgänglighet

Det räcker inte att ha god numerär representation, vi måste också arbeta med att inkludera fler på möten och i beslutsprocesser, samt sänka trösklarna till våra uppdrag. Annars riskeras representationen att bara bli en fin fasad.

*Fundera över:*

- ➔ Hur lägger vi upp möten? Vilka gynnas/missgynnas av mötestiderna, talartiderna, mötesformerna och av hur vi väljer att organisera mötena?
- ➔ Tar vi för givet att alla vet hur politiken och föreningslivet fungerar? Förklarar vi otydliga rutiner och regler så att trösklarna sänks för personer som saknar föreningsvana?
- ➔ Är lokalerna tillgängliga för alla? Beskriver vi tillgängligheten på inbjudningar vi skickar ut? Hur fungerar det att ta sig till/från/in/ut ur lokalerna, är informationen/handlingar som ges ut i olika sammanhang tillgänglig fysiskt och intellektuellt även för personer med normbrytande funktionsvariation?
- ➔ Vilket språk/jargong använder vi på möten? Vem exkluderas av detta?
- ➔ Vilka företrädare representerar oss utåt? Det är viktigt med förebilder och att människor kan känna igen sig själva i våra företrädare.

## Psykosocial arbetsmiljö och psykisk ohälsa

Det är svårt att säkra arbetsmiljön för våra förtroendevalda, men det finns sådant som går att förbättra. Enligt forskarna Maslach och Leiter måste det finnas en balans inom arbetsbelastning, känslan av att ha kontroll, återkoppling, uppmärksamhet och erkännande, social omgivning, rättvisa och respekt, och meningsfulla och värdefulla arbetsuppgifter.<sup>11</sup> Om det finns stora brister i något av dessa områden är det större risk att drabbas av psykisk ohälsa och utbrändhet. Därför är det väldigt viktigt med en känsla av rättvisa och sociala relationer, speciellt för förtroendevalda som brottas med att hinna med allt.

Det är viktigt att få uppskattning och erkännande för den tid och energi en person lägger ner i sitt uppdrag. Det behövs ingen medalj, utan uppmuntrande ord och att visad uppskattning över att någon har lagt ner tid och energi på något brukar räcka långt. För att hantera den stress många förtroendevalda vittnar om är det dessutom viktigt att prata igenom förväntningar på varandra och vilka prioriteringar som just du vill göra. Då är det lättare att skapa en förståelse för varandras agerande och risken för skuldbeläggande minskar.

Det är oroande att så många av våra förtroendevalda har upplevt hot, hat och trakasserier. Här behöver partiet sluta upp och stötta de utsatta. Fler behöver diskutera i lokalavdelningen eller i kommun-/landstingsfullmäktigegruppen hur vi agerar då någon utsätts. Riksorganisationen behöver hjälpa till med handlingsplaner och med att sprida information.

<sup>11</sup> Maslach Christina, Leiter, Michael P, "Early predictors of job burnout and engagement", Journal of Applied Psychology, 2008:93



## Ledarskap

Miljöpartiet har en partikultur där vi länge varit kritiska till makt och därmed även till ledarskap. Då formellt ledarskap brister eller aktivt prioriteras ner uppstår ofta informellt ledarskap och maktstrukturer som gynnar de med mycket privilegier. Det gör det även svårt att få till ett strukturerat arbete där det går att prata om vilket slags ledarskap vi vill ha och hur vi ska hantera makten. Miljöpartiet behöver därför få en mer utbredd syn om att ledarskap är någonting viktigt och bra, och att en ledare har makt vare sig den vill eller inte. Det viktiga är vad man gör med den makten.

Det pågår just nu ett arbete med att ta fram ett ledarskapsprogram nationellt, vilket vi tycker är bra. Särskilt gruppleddare behöver få mer stöd och utbildning. Bra ledare är viktiga för att "sätta tonen" i avdelningarna, för att ta in olika perspektiv och för att lyfta upp andra medlemmar och förtroendevalda. Bra inkluderande ledare tar hänsyn till olika förutsättningar och ser till att det finns en tydlighet, öppenhet och respekt för varandra som gynnar organisationsklimatet. Det är viktigt att vi ökar förståelsen för varandras olika förutsättningar, utgångsläge och erfarenheter och att vi inte vill få en backlash för representationen.

## Hållbarhet i jämställdhets- och mångfaldsarbetet

Arbetet med god representation måste bli långsiktigt, annars riskerar vi alltid att falla tillbaka. Vi måste exempelvis se till att personer som väljs in känner sig väl förberedda, trygga och känner ett bra stöd. Annars kanske de känner att det inte var något för dem. Arbetet med att förbereda medlemmar för uppdrag måste ske hela tiden och inte bara då och då, eftersom att vi har en stor omsättning bland förtroendevalda. Överlämningar till nyvalda behöver också pågå under längre tid. Partiorganisationen behöver bli bättre på att hjälpa till att sprida erfarenheterna från de redan erfarna och på att ta tillvara på deras kunskap. Fler mentorskapsprogram behövs och nätverk där företrädare kan ta lärdom från varandra, så att de slipper att uppfinna hjulet på nytt varje gång.

För att få ett hållbart arbete med god representation behöver de små avdelningarna särskilt stöd. Riksorganisationen behöver ta fram ännu mer stöd och rekommendationer, förslag på rutiner och kompetenshöjande åtgärder, samt hjälpa till att sprida kunskap mellan de olika avdelningarna. Det ska vara enkelt för lokalavdelningar att få tips på hur de kan utveckla sin organisation, bredda medlemsrekryteringen och ta hand om medlemmar.

I dagsläget finns inga tydliga mål kring hur vår representation ska se ut eller kring jämställdhet och mångfald inom partiorganisationen. Det försvårar arbetet med att ta fram åtgärder och följa upp arbetet. När vi är överens om vad vi vill åstadkomma är det också lättare att kunna motivera riktade satsningar, som många medlemmar hittills varit kritiska mot. Likaså behöver distrikten ta fram egna jämställdhets- och mångfaldsplaner som beskriver deras nuläge, mål, åtgärder och uppföljning.

# SLUTSATSER

---

- ➔ Vi har blivit bättre på att välja kvinnor, även till högre poster.
- ➔ Den vanligaste profilen för våra förtroendevalda på kommunnivå var 2014 en kvinna vid namn Maria, 30-49 år gammal med svensk bakgrund och med minst tre års akademiska studier och relativt hög inkomst.
- ➔ Det finns fortfarande väldigt starka normer kring vem som företräder oss i Miljöpartiet.
- ➔ Bland Miljöpartiets ledamöter i kommunala bolagsstyrelser finns endast 39 procent kvinnor valda.
- ➔ Unga och äldre är fortsatt underrepresenterade, särskilt unga kvinnor där andelen har minskat.
- ➔ Kvinnor med utländsk bakgrund är fortsatt väldigt underrepresenterade i kommuner och riksdag. Inom landstingen/regionerna är män med utländsk bakgrund underrepresenterade.
- ➔ Enligt vår egen enkät har ca fem procent av våra förtroendevalda i kommunfullmäktige en funktionsvariation som påverkar dem i deras uppdrag. Inga personer med synliga funktionsnedsättningar finns representerade i Miljöpartiets riksdagsgrupp.
- ➔ De som bryter mot normerna upplever mer hot, hat och trakasserier: unga, personer med utländsk bakgrund och personer med funktionsnedsättning. Beaktansvärt är att dessa personer har uppgett att de har utsatts vid upprepade tillfällen, vilket är oroande.
- ➔ Kvinnor, unga, personer med utländsk bakgrund och personer med funktionsnedsättning upplever sämre påverkansmöjligheter än andra.
- ➔ Män upplever större förtroende och stöd från partikamrater än vad kvinnor gör.

# FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER

---

- ➔ En stödgrupp bör utses som kan hjälpa och stötta förtroendevalda och medlemmar som behöver stöd.
- ➔ Lokalavdelningar, distrikt och riksorganisationen bör tillsammans ta fram handlingsplaner och sprida information om hur vi ska agera då någon utsätts för hot, hat och trakasserier.
- ➔ Miljöpartiets politiker bör erbjudas en utbildning om jämställdhet, mångfald och övriga diskrimineringsgrunder.
- ➔ Grön Ungdom och Gröna studenter bör få stöd från Miljöpartiets avdelningar för att välkomna och inkludera fler unga i partiarbetet, särskilt inom avdelningar och distrikt där det idag inte finns någon större verksamhet.
- ➔ Gröna seniorer bör få mer stöd till sin verksamhet och utveckling för att engagera fler äldre i partiarbetet.
- ➔ Jämställdhets- och mångfaldsperspektiven bör alltid vara en viktig integrerad del av partiets organisationsutveckling.
- ➔ Det ledarskapsprogram som tas fram av riksorganisationen bör inkludera jämställdhets- och mångfaldsfrågor.
- ➔ En satsning på medlemsrekrytering och medlemsvård bör göras lokalt. Fokus bör ligga på att nå ut till, rekrytera och välkomna nya medlemmar från underrepresenterade grupper för att bredda medlemsbasen.
- ➔ Kunskapen kring inkludering och tillgänglighet bör utvecklas bland avdelningar och distrikt. Miljöpartiets möten ska vara tillgängliga för alla.
- ➔ Riksorganisationen bör ta fram ännu mer lättillgängligt stöd till lokalavdelningar och distrikt med rekommendationer, förslag på rutiner, kunskapshöjande åtgärder, mallar och checklistor för organisationsutveckling, medlemsfrågor, personval och beslutsprocesser. Framför allt små kommuner och avdelningar behöver få tillgång till detta.
- ➔ Riksorganisationen och distrikt bör hjälpa till att sprida kunskaper och erfarenheter om bra sätt att organisera sig mellan de olika avdelningarna.
- ➔ Valberedningsutbildningar där jämställdhets- och mångfaldsaspekterna är centrala bör genomföras över hela landet.
- ➔ Valberedningarna bör få ett så starkt mandat som möjligt att föreslå kandidater då avdelningar tar beslut om förtroendevalda.
- ➔ Partiet bör sätta upp tydligare mål kring hur vi vill att vår representation ska se ut och kring jämställdhet och mångfald inom partiorganisationen.
- ➔ Distrikten bör ta fram egna jämställdhets- och mångfaldsplaner som beskriver nuläge, mål, åtgärder och uppföljning.

