



” I’m a female mayor.
But someday, maybe I’ll just be a
mayor.”

- en kvalitativ studie av kvinnliga borgmästares ledarskapsutmaningar i ett urval afrikanska länder.

” I’m a female mayor. But someday, maybe I’ll just be a mayor.”

- a qualitative study of women mayors' leadership challenges in a sample of African countries.

Karin Melin

Termin: VT 2024

Namn på kurs: 2LLO59

Handledarens namn: Aida Alvinus

Examinatorns namn: Erik Berntson

1	INLEDNING	6
1.1	Bakgrund	6
1.2	Problemformulering, syfte och forskningsfrågor	6
2	TIDIGARE FORSKNING	9
2.1	Ledarskap och kön.....	9
2.1.1	Glastaket, det läckande stupröret och glasklippan.....	9
2.2	Politiskt ledarskap och kön i västvärlden	11
2.3	Kvinnligt politiskt ledarskap i Afrika	13
3	TEORI	16
3.1	Göra kön	16
3.1.1	Könsstereotyper	18
3.1.2	Genus och genussystem.....	20
4	METOD.....	21
4.1	Studiens analysverktyg, tematisk analys	23
4.2	Urval	23
4.3	Genomförande	24
4.3.1	Individuella semi-strukturerade intervjuer	25
4.4	Bearbetning och analys.....	26
4.5	Kvalitetskriterier	27
5	Etiska överväganden	28
6	RESULTAT	30
6.1	Förutsättningar.....	30
6.1.1	Kulturella och religiösa förväntningar.....	30
6.1.2	Institutionella normer och hierarkier	31
6.1.3	Ledarskapsförebilder och effektiva stödsystem.....	32
6.1.4	Acceptans från män och kvinnor	32
6.2	Begränsningar	33
6.2.1	Könsstereotypa föreställningar om kvinnor och ledarskap	33
6.2.2	Tribalism.....	35
6.2.3	Våld och trakasserier.....	36
7	DISKUSSION	36
7.1	Teoretisk diskussion.....	37
7.2	Metodologisk diskussion	40

7.3 Forskningens inomvetenskapliga och utomvetenskapliga bidrag	42
7.4 REFERENSER	43

Sammanfattning

Denna studie syftar till att utforska de utmaningar som kvinnliga afrikanska borgmästare i södra och östra Afrika möter i sin ledarroll som kvinnor. Då nuvarande och tidigare forskning främst undersöker västerländska förhållanden, söker denna studie bredda vår förståelse av ledarskap genom att undersöka dessa afrikanska kontexter. Två huvudfrågor står i fokus:

1. Hur ser villkoren ut för kvinnliga borgmästare efter att de har blivit valda till kommunens högsta ledare i ett urval afrikanska utvecklingsländer?
2. Vilka ledarskapsutmaningar ställs de inför ur ett genusperspektiv?

Föreliggande studie har en kvalitativ, abduktiv och hermeneutisk ansats. Totalt sju afrikanska kvinnliga borgmästare som deltagit i ledarskapsprogrammet "Women's Political Leadership Programme" intervjuas. Som analysmetod används tematisk analys. Två övergripande teman framträder: "Förutsättningar" och "Begränsningar". Under "Förutsättningar" diskuteras kulturella och religiösa förväntningar, institutionella normer och hierarkier, ledarskapsförebilder och stödsystem samt acceptans från både män och kvinnor. "Begränsningar" omfattar könsstereotypa föreställningar om kvinnor och ledarskap, tribalism, samt våld och trakasserier. Dessa teman visar på de komplexa förhållanden som präglar kvinnliga afrikanska borgmästares ledarskap. Deras utövande av ledarskap påverkas av en kombination av stödjande och hindrande faktorer. Kulturella och religiösa förväntningar, institutionella normer och hot om våld utgör hinder, emedan positiva förväntningar och acceptans främjar deras framgång. Studien ger insikter i en sällan utforskad kontext och belyser den komplexa naturen hos de utmaningar och möjligheter som kvinnliga afrikanska borgmästare står inför i sitt ledarskap.

Nyckelord: afrikanska borgmästare, kvinnor, ledarskapsutmaningar, förutsättningar, begränsningar

Abstract

This study delves into a captivating yet often overlooked research area - the leadership challenges faced by female mayors across Africa, who make up just 5% of mayors worldwide. It specifically aims to explore the challenges that female African mayors encounter in their leadership roles as women. As current and past research primarily examines Western contexts, this study seeks to broaden our understanding of leadership by investigating African contexts. Two main questions are at the forefront:

1. What are the conditions like for female mayors after they have been elected as the highest leaders of their respective municipalities in a selection of African developing countries?
2. What leadership challenges do they face from a gender perspective?

The present study employs a qualitative, abductive, and hermeneutic (interpretative) approach. Seven African female mayors who participated in the "Women's Political Leadership Programme" are interviewed. Thematic analysis is used as the processing method. Two overarching themes emerge: "Conditions" and "Constraints". Under "Conditions", discussions revolve around cultural and religious expectations, institutional norms and hierarchies, leadership role models and support systems, as well as acceptance from both men and women. "Constraints" encompass gender-stereotypical perceptions of women and leadership, tribalism, as well as violence and harassment. These themes shed light on the complex circumstances that shape the leadership of female African mayors. Their exercise of leadership is influenced by a combination of supportive and hindering factors. Cultural and religious expectations, institutional norms, and threats of violence pose barriers, while positive expectations and acceptance promote their success. The study provides insights into a seldom-explored context and highlights the complex nature of the challenges and opportunities faced by female African mayors in their leadership roles.

Key words: African mayors, women, leadership, conditions, constraints.

Förord

Jag vill börja med att rikta ett stort och innerligt tack till alla som har bidragit till fullbordandet av denna uppsats. Först och främst vill jag tacka Försvarshögskolan och min handledare Aida Alvinus för sitt omsorgsfulla och engagerade stöd genom hela processen. Utan Aida Alvinus vägledning och expertis hade denna uppsats inte varit möjlig.

Vidare vill jag tacka de afrikanska kvinnliga borgmästarna som generöst delade med sig av sin tid och sina värdefulla erfarenheter. Deras insiktsfulla perspektiv och berättelser har varit avgörande för att fördjupa förståelsen av ämnet och berika resultatdelen av denna studie.

Slutligen vill jag rikta ett varmt tack till min familj – Magnus, Alice, Ella och Klara för deras ovärderliga stöd, tålamod och uppmuntran under denna resa. Era ord av stöd och er närvaro har givit mig den motivation och uthållighet som krävts för att slutföra detta arbete.

Karin Melin

2024-05-26

Stockholm

1 INLEDNING

I följande avsnitt presenteras bakgrunden till studien, syfte och forskningsfrågor. De ledarskapsutmaningar som afrikanska kvinnliga borgmästare möter ur ett genusperspektiv står i fokus, vilket går i linje med området inom ledarskap och ledning.

1.1 Bakgrund

Politiken är ett område som historiskt sett dominerats av män (Jämställdhetsmyndigheten, 2021, s. 5), trots ökad närvaro av kvinnor i parlament och regeringar globalt sett. Det visar flera svenska och internationella studier vilket poängteras av Jämställdhetsmyndigheten (2021, s. 5). Enligt Statistiska centralbyrån (2024) har exempelvis representationen av kvinnor under de senaste 30 åren i landets alla kommunfullmäktige legat på strax över 40 procent. Så ser det ut även efter valet 2022. Ännu färre kvinnor når högre positioner inom det kommunala ledarskapet. Endast 34 % av kommunstyrelsens ordförande är kvinnor enligt Statistiska Centralbyrån (2024). Enligt Jenny Madestam (Madestam, 2022), beror detta på att det kvinnliga ledarskapet och dess maktutövande ständigt ifrågasätts. Mot bakgrund av dessa nedslående fakta, ämnar föreliggande studie belysa vilka faktorer som utgör hinder för kvinnliga politiker, men i en afrikansk kommunal och regional kontext utifrån en kvalitativ, abduktiv och hermeneutisk ansats. Detta görs, eftersom nuvarande forskning om afrikanska kvinnliga lokalpolitiker är knapphändig.

1.2 Problemformulering, syfte och forskningsfrågor

Denna studie fokuserar på afrikanska kvinnliga politiker, då deras historier och erfarenheter av ledarskap också förtjänar att berättas, vilket hävdas av flera forskare (Bauer et al., 2006; Migraine-George, 2008; Tripp, 2009).

Studien bygger sålunda på individuella semi-strukturerade intervjuer med kvinnliga afrikanska borgmästare som deltar i Internationellt Centrum för Lokal Demokratis (ICLD) ettåriga ledarskapsprogram ”Women’s Political Leadership Programme” 2023/2024 och som liksom tidigare programomgångar samlar 25 deltagare. ICLD är en icke-vinstdrivande biståndsorganisation, som tillsattes av regeringen 2005 (UD/2005/31444/GU). Det övergripande målet för verksamheten är att minska fattigdomen i världen och öka medborgarinflytandet. Detta görs genom att stärka kommunala och regionala politiskt styrda organisationer så att medborgarna i dessa länder i sin tur ska kunna vara involverade i beslutsprocessen eller att ha en röst i den. Women’s Political Leadership Programme finansieras liksom organisationens övriga verksamhet av Sveriges biståndsmyndighet Sida (Styrelsen för Internationellt Utvecklingssamarbete) och riktar sig till kvinnor i länder som är berättigade att ta emot officiellt bistånd. Programmet syftar dels till att stärka politikern själv, dels till att stärka den organisation hon företräder.

Föreliggande studie har nyhetsmässig relevans, då den ger röst åt en grupp som sällan eller aldrig hörs i det offentliga rummet. Det är också en mer eller mindre medveten blinkning till *black feminism-forskningen*, såsom den åskådliggjorts av bland annat Rosser-Mims (2010) vars syfte är att inte bara belysa kvinnors rättigheter i allmänhet utan fokusera på kvinnor med ursprung i Afrika. Black feminism-forskningen inkluderas emellertid inte i det teoretiska ramverket, eftersom de tre utvalda teorierna på ett tydligare sätt besvarar studiens två forskningsfrågor. Studien kan också anses bidra till förståelsen av kvinnligt ledarskap och det motstånd som flera kvinnliga ledare vittnar om. Berglund med flera (2018, 29 augusti) konstaterade att det finns politiska partier som gått till val på att begränsa kvinnors makt och frihet i Sverige och globalt. Den våg av antifeminism och sexism som kvinnorörelsen länge varnat för har på allvar vunnit mark menar författarna (2018, 29 augusti). Alla sluter inte längre upp bakom målet om en värld där kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Denna bild bekräftas även av Reykjavik index för ledarskap (Kantar Public, 2023), som årligen genomför en undersökning som jämför hur män och kvinnor uppfattas när det kommer till deras lämplighet att inneha maktpositioner. Enligt denna undersökning har förtroendet för kvinnliga ledare, däribland kvinnliga politiska ledare, försämrats markant under det senaste året (Kantar Public, 2023).

Enligt ledarskapsexperter är det avgörande att återställa förtroendet för att förhindra ytterligare tillbakagång och uppnå jämställdhet inom ledarskap på alla nivåer och områden i samhället (Cox, 2022). Vi har mycket att lära av grupper som verkar i länder som redan från början har enorma utmaningar och begränsade resurser. Genom att undersöka afrikanska kvinnliga borgmästare inbjuds läsaren att reflektera över olika aspekter av ledarskap från skilda kontexter och perspektiv. Detta förväntas i sin tur bidra till mer jämställda, fredliga, inkluderande och långsiktigt hållbara samhällen.

Studiens syfte är således att få djupare förståelse för särskilda ledarskapsutmaningar som afrikanska kvinnliga borgmästare konfronteras med. Med tanke på den begränsade forskningen inom detta område och den knappa litteraturen om kvinnliga borgmästare i allmänhet, särskilt i afrikanska sammanhang, syftar studien också till att fylla kunskapsgapet och bidra till en ökad förståelse för de unika hinder och möjligheter som dessa kvinnor möter som ledare. Genom att synliggöra deras erfarenheter och utmaningar syftar studien vidare till att bidra med praktiska implikationer med ambitionen att främja jämställdhet och kvinnligt ledarskap generellt. Studien söker specifikt besvara följande två frågor:

1. Hur ser villkoren ut för kvinnliga borgmästare efter att de har blivit valda till kommunens högsta ledare i ett urval afrikanska utvecklingsländer?
2. Vilka ledarskapsutmaningar ställs de inför ur ett genusperspektiv?

2 TIDIGARE FORSKNING

I detta avsnitt presenteras den tidigare forskningen som är relevant för det problemområde som behandlas i uppsatsen. Denna redovisas genom följande underrubriker: Ledarskap och kön, politiskt ledarskap och kön samt kvinnligt politiskt ledarskap i Afrika.

2.1 Ledarskap och kön

Under lång tid har ledarskap varit ett betydande ämne för forskning, men det var först på 1970-talet som forskare började studera ledarskap i relation till kön (Hoyt, 2010, s. 484). Tidigare forskning har visat tydliga skillnader i de ledaregenskaper som tillskrivs kvinnor och män och betydelsen av normer för att forma uppfattningen om önskvärda ledaregenskaper. Det är värt att notera att mycket av den tidigare forskningen om ledarskap har haft ett feministiskt perspektiv och fokuserat på hinder och utmaningar för kvinnor i karriären (Hoyt, 2010, s.492). Därutöver har normer spelat en väsentlig roll i att forma uppfattningen om vilka egenskaper som anses önskvärda hos ledare. Enligt Hoyt (2010, s. 492) är en central insikt att ju mer vi förstår dessa hinder och de barriärer som kvinnor möter i sin karriär, desto bättre rustade blir vi för att kunna bryta ned och övervinna dessa hinder.

2.1.1 Glastaket, det läckande stupröret och glasklippan

Glastaket (The Glass Ceiling), *det läckande stupröret* (The Leaking Pipeline) och *glasklippan* (The Glass Cliff) är tre begrepp inom organisationsforskning som ofta används för att beskriva och analysera hinder för kvinnor inom arbetslivet och i ledande positioner (Cotter et al., 2001).

Glastaket är en metaforisk term som används för att beskriva det osynliga, men påtagliga hinder som hindrar kvinnor från att avancera till höga ledande positioner inom organisationer. Detta hinder kan vara i form av osynliga sociala, kulturella eller strukturella barriärer som förhindrar kvinnor från att nå toppositioner. Kvinnor kan mötas av fördomar, diskriminering eller stereotyper som begränsar deras möjligheter att avancera. Glastaket reflekterar det faktum att även om kvinnor kan nå vissa positioner, finns det ofta en gräns som de har svårt att passera (Cherie Strachan et al., 2019, s. 155).

Bristen på kvinnor på höga positioner är en tydlig indikator på *det läckande stupröret*. Trots att kvinnor i många fall utgör en majoritet av studenterna inom vissa ämnen och inledningsvis i akademiska karriärer, ser vi en markant minskning i deras representation högre upp i hierarkin. Detta kan ha en avskräckande effekt på unga kvinnor som överväger en karriär inom akademien eller andra branscher och kan även leda till att värdefulla röster och perspektiv går förlorade i beslutsfattande processer (White, 2004). *Glasklippan* är ytterligare en term som beskriver en specifik utmaning för kvinnor och minoriteter som når höga ledande positioner inom exempelvis näringslivet. Det innebär att när dessa individer når en viss nivå i sina karriärer möter de osynliga hinder som förhindrar ytterligare avancemang. Skillnaden mellan glasklippan och det läckande stupröret är att glasklippan fokuserar på utmaningar för dem som redan nått ledande positioner, medan det läckande stupröret handlar om hinder på vägen till dessa positioner.

Osynliga hinder som fördomar, brist på mentorskap och nätverk samt stereotyper om ledarskap kopplade till kön och bakgrund, kan göra det svårt för kvinnor och minoriteter att avancera eller behålla höga positioner. Det kan resultera i en oproportionell låg representation av dessa grupper på de högsta ledningsnivåerna inom organisationer (Ryan et al., 2005).

Forskare som Cotter med flera (2021) har identifierat fyra kriterier för att diskutera ett glastak som indikerar diskriminering mot kvinnor i arbetslivet.

Dessa kriterier handlar om: en ojämlik representation mellan könen som inte kan förklaras av andra relevanta faktorer, ojämlikheten ökar på högre organisatoriska nivåer, existerande omständigheter som försvårar kvinnors avancemang, utöver proportionella ojämlikheter samt ojämställdhetens ökning över tid i karriären från ett individuellt perspektiv.

Ryan med flera (2005) uppmärksammar också behovet av att skapa mer inkluderande och rättvisa arbetsmiljöer där kvinnor har lika möjligheter att avancera och göra karriär som män. I sin studie av kvinnliga företagsledare pekar de på att kvinnor tenderar att utses till ledare för stora företag under osäkra omständigheter när företag går dåligt och också får skulden för att företaget går dåligt. Detta mönster kan enligt Madestam (2022) även observeras inom politiken, där flera kvinnliga politiska ledare trädde fram och tog över ledarskapet under exempelvis pandemin.

2.2 Politiskt ledarskap och kön i västvärlden

Forskningen som ur ett genusperspektiv belyser villkor, förutsättningar och konsekvenser efter att politiska kvinnliga ledare blivit valda till borgmästare är som tidigare indikerats relativt begränsad och fokuserar i huvudsak på kvinnliga borgmästares/motsvarandes erfarenheter i västvärlden. De utmaningar som nämns relaterar till könsstereotypa föreställningar, hot, våld och trakasserier samt det faktum att kvinnor ofta väljs till politiska toppositioner i kris-och orostider. Balaguer-Coll med flera (2021), Briggs (2000), Brown med flera (2005), Håkansson (2021) och Shan-Jan (2019) är exempel på forskare som beskriver de ledarskapsutmaningar som kvinnliga politiker ställs inför i västvärlden, i detta fall Australien, Kanada, Nya Zeeland, Spanien, Sverige och Storbritannien. De pekar bland annat på de könsstereotypa föreställningar som finns om kvinnligt respektive manligt ledarskap, de egenskaper som är förknippade därmed och hur dessa begränsar kvinnliga politikers, däribland kvinnliga borgmästares, maktutövande.

Att kvinnor oftare väljs till politiska toppositioner i krissituationer och under ogynnsamma förhållanden där de har begränsade möjligheter att lyckas med sina uppdrag gör också att de döms hårdare än sina manliga motsvarigheter menar flera forskare såsom O'Brien (2015), Beckwith (2015) och Verge med flera (2019). För att lyckas i sina uppdrag måste de balansera de typiskt maskulina egenskaper som ofta förväntas av en politisk ledare (till exempel kompetens, erfarenhet, intelligens och tuffhet) med positiva egenskaper som associeras till femininitet (till exempel känslsam, varm och mjuk) menar flera forskare (Murray, 2010). Denna bild delas även av Cox (2022, 30 november) som också lyfter fram att institutionellt kvinnohat och könsfördomar har förstärkts i det aktuella politiska landskapet under pandemin. Enligt Cox har pandemin lett till att kvinnor i hög grad har lämnat arbetsmarknaden för att ta hand om barn och hushållssysslor, vilket förstärker traditionella könsroller i hemmet. Detta har ökat acceptansen för att kvinnor stannar hemma i stället för att arbeta i många delar av världen. Cox menar att människor tenderar att söka trygghet och säkerhet under kriser och när det gäller ledarskap innebär det tyvärr fortfarande att män betraktas som ansvariga beskyddare och trygghetsskapare.

Håkansson (2021) visar i sin forskning att hot och trakasserier är vanligt inom politiken. En tredjedel av svenska politiker, upplever enligt Håkansson (2021) hot och trakasserier varje år. Problemen är större för politiker med framträdande poster, såsom kvinnor i ledande befattningar. Till exempel drabbas 70 procent av kvinnliga kommunstyrelseordföranden, de afrikanska kvinnliga borgmästarnas motsvarigheter, årligen av våld och trakasserier, jämfört med drygt hälften av de manliga. Sandberg (2022, 1 december) argumenterar för att stora samhällsomvälvande reformer som de nyligen antagna abortlagarna i USA, inte bara begränsar kvinnors rättigheter utan även signalerar att kvinnor inte har rätt att fatta egna beslut, vare sig det gäller sin egen reproduktiva hälsa eller politiskt engagemang. Dessa globala strömningar påverkar det samhällsklimat inom vilket både kvinnor och män verkar.

2.3 Kvinnligt politiskt ledarskap i Afrika

Forskning som berör ledarskapsutmaningar för afrikanska kvinnliga politiker ur ett genusperspektiv belyser afrikanska kvinnors erfarenheter inom politiken och fokuserar på de steg de tar för att kandidera, bedriva valkampanjer och regera på framför allt nationell nivå, samt de fördomar de möter (Arriola et al., 2021; Goetz et al., 2003; Hicks, 2011; McEwan, 2003; Vyas-Doorgapersad et al., 2022). Skaine (2008) placerar också tyngdpunkten på den nationella nivån och de framsteg som ett urval afrikanska kvinnliga politiska ledare har gjort. Hon ser dock även som sitt ansvar att nyansera den ofta dystopiska bilden av den afrikanska kontinenten som inte minst amerikansk media presenterar och i stället förmedla den underrepresenterade berättelsen om engagerat ledarskap bland kvinnliga ledare i Afrika.

En intressant iakttagelse är att kvinnliga politikernas ledarskapsutmaningar i förhållande till kön förefaller vara universella eller åtminstone delas av många kvinnor världen över. De forskare som studerar afrikanska förhållanden lägger emellertid större tonvikt på betydelsen av etnicitet och stamtillhörighet i förhållande till ledarskapsutmaningar (Balaguer-Coll et al., 2021; Briggs, 2000; Brown et al., 2005; Håkansson, 2021; Shan-Jan, 2019; Arriola et al., 2021; Goetz et al., 2003; Hicks, 2011; McEwan, 2003; Vyas-Doorgapersad et al., 2022).

Vidare dominerar studier avseende Sydafrika, vilket är föga förvånande givet att Sydafrika har en särställning i södra Afrika enligt Sveriges innovationsmyndighet Vinnova och Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser (Vinnova et al., 2013, s. 7). Det är det vetenskapligt mest produktiva landet i Afrika söder om Sahara och deltar exempelvis i flera internationella program för forskning och innovation (Vinnova et al., 2013, s. 7).

UN Women har också publicerat en mängd forskningsrapporter om kvinnors deltagande inom politiken, vilket är logiskt då UN Womens huvuduppdrag är att främja jämställdhet och stärka kvinnors ställning över hela världen.

UN Women (2020) slår fast att kvinnors deltagande i ledarskap och beslutsfattande blivit alltmer synligt under det senaste årtiondet i Afrika. Detta kan enligt UN Women (2020) tillskrivas påverkansarbete och lagar som kräver att kvinnor inkluderas. Trots detta avskräcks många kvinnor från att engagera sig politiskt i Afrika, särskilt när det kommer till den allra högsta nivån av lokalt politiskt beslutsfattande som borgmästarnivån är ett exempel på (UN Women, 2020).

Kvinnors undvikande av politiskt engagemang kan härledas till en komplex samling faktorer och utmaningar enligt UN Women (2020) och de varierar beroende på samhälle, kultur och historisk kontext. I många afrikanska länder har till exempel fredliga övergångar till demokrati tagit lång tid. Detta har påverkat kvinnors möjligheter att aktivt delta i det politiska livet på lika villkor som män, eftersom de ofta har varit mest utsatta i konfliktdrabbade och oroliga politiska sammanhang. Konflikter i många delar av Afrika samt Covid-19 pandemin har också enligt UN Women (2020) lämnat spår i form av fortsatt höga nivåer av våld mot kvinnor samt minskad vilja att engagera sig offentligt i politiken. I samma rapport nämns dock inte kvinnliga afrikanska borgmästares specifika ledarskapsutmaningar, som enligt organisationen United Cities and Local Governments (United Cities and Local Governments, 2023), utgör knappt 5 % av det totala antalet borgmästare i världen. Är deras röster inte intressanta att lyssna på? Att vi vet så lite om kvinnliga borgmästare i världen beror på att det saknas systematiska jämförbara data (Cherie Strachan et al., 2019, s. 249–252). Det finns inte heller internationellt överenskomna standarder, definitioner och indikatorer för att utvärdera och mäta exempelvis ledarskapsutmaningar. Dessutom varierar strukturerna för s.k. "Meso-level governments" d.v.s. delstater, regioner och provinser, vilket ytterligare komplicerar jämförelser (Cherie Strachan et al., 2019, s. 328). Forskningen har emellertid noterat att kvinnliga borgmästare/motsvarande oftast finns i mindre kommuner och regioner.

Detta kan i sig innebära särskilda ledarskapsutmaningar, eftersom ledaren för den aktuella kommunen eller regionen kan behöva hantera parallella uppgifter och inneha fler ansvarsområden. Forskningen har även observerat att kvinnliga borgmästare över hela världen tenderar att prioritera sociala välfärdsfrågor och investera mer medel i dem. Dessa åtgärder syftar ofta till att gynna kvinnor och andra marginaliserade grupper (Cherie Strachan et al., 2019, s. 335).

Sammanfattningsvis pekar tidigare forskning på bristen av studier om afrikanska kvinnliga borgmästare och erfarenheter av ledarskapsutmaningar. Det är avgörande att uppmärksamma och adressera dessa problem för att få en mer fullständig förståelse av kvinnligt politiskt ledarskap, speciellt inom afrikanska sammanhang. Integreringen av denna forskning i den bredare diskussionen om kön i mansdominerade miljöer, är nödvändig för att förbättra vår förståelse av de gemensamma utmaningarna och möjligheterna för kvinnor i politiken globalt sett. Genom att betrakta afrikanska kvinnliga borgmästare som en del av denna större diskussion kan vi berika den bredare diskursen om jämställdhet, makt, ledarskapsutmaningar och representation inom politiska ledarroller.

3 TEORI

Detta avsnitt presenterar den teoretiska referensramen för studien, med fokus på Judith Butlers, Candace West och Don Zimmermans Göra kön-teori (1987), Yvonne Hirdmans tankar om genus och genussystem (1988) samt Alice Eaglys och Steve Karaus Roll-kongruens-teori om fördomar mot kvinnliga ledare (2002). Det förklaras varför dessa teorier är relevanta för att förstå de teman som studien behandlar.

3.1 Göra kön

Vid studier av ledarskapsutmaningar som kvinnliga borgmästare i Afrika möter, är "Göra-kön"-teorin en lämplig teoretisk referensram. Genom att förstå kön som något som konstrueras och upprätthålls i sociala interaktioner kan en bättre analysera de sociala och kulturella normer och förväntningar som påverkar kvinnliga borgmästares ledarskapsroll, möjligheter och hinder. Denna teori hjälper en också att granska hur könsmaktsstrukturer och könsstereotyper kan påverka kvinnliga borgmästares möjligheter och hinder.

Genom att belysa hur kön "görs" i det politiska ledarskapet kan vi med andra ord identifiera och förstå de komplexa dynamikerna som formar kvinnliga borgmästares arbete och utmaningar. Teorin "Göra kön" (Doing Gender Theory), också känd som teorin om performativitet, introducerades av den feministiska teoretikern Judith Butler (2006). Den betonar att kön inte är en naturlig eller biologisk givenhet, utan snarare en social konstruktion som upprätthålls genom repetitiva handlingar. Enligt Butler blir vi alla socialiserade att efterlikna och upprepa normer och förväntningar relaterade till kön och att agera på ett sätt som är betraktat som "manligt" eller "kvinnligt" i vårt samhälle (Butler, 2006).

Genom att utföra handlingar som är typiska för vårt tilldelade kön blir vi erkända som "riktiga" män eller kvinnor. I detta avseende "gör" vi med andra ord vårt kön genom att repetitivt framföra och efterlikna dessa stereotypa beteenden och attribut.

Det var emellertid sociologerna Candace West och Don Zimmerman som myntade begreppet "Göra kön" och som presenterade konceptet i sin artikel "Doing Gender" (West et al., 1987).

Inom organisationer kan olika arbetsuppgifter och positioner förknippas med det som anses *manligt* respektive *kvinnligt* samt hur medarbetarna förväntas agera gentemot varandra.

Människors förståelse av kön sker också enligt forskarna (West et al., 1987, s. 128)

rutinmässigt och löpande, vilket innebär att män och kvinnor medvetet eller omedvetet reproducerar könsstereotypa föreställningar d.v.s. de agerar och interagerar i enlighet med traditionella eller förväntade könsroller och normer som samhället har definierat. Att människor därtill använder könsbundna pronomen som "han" och "hon" förstärker också idén om en binär könsindelning. Genom att göra kön skapas vidare könsskillnader och en maktordning där det manliga könet blir överordnat det kvinnliga. Utifrån denna maktordning tillskrivs de olika könen personlighetsdrag och förväntningar på hur de ska agera, att män i större utsträckning anses vara aktiva, starka och självständiga. Kvinnan däremot anses vara passiv, svag och osjälvständig.

Såväl Butlers (2006) som West med fleras (1987) tankar kan kopplas till denna studie. Som tidigare nämnts är en central idé hos dem alla att kön inte är något naturligt eller essentiellt, utan snarare något som kontinuerligt skapas och upprätthålls genom sociala och kulturella praktiker. I politiken kan detta innebära att kvinnliga politiker bemöts eller bedöms utifrån förväntningar och normer kring hur kvinnor "borde" vara, snarare än utifrån deras faktiska kompetens eller agerande. Kvinnliga politiker kan även möta utmaningar när de försöker bryta mot eller överskrida dessa förväntningar och normer.

Butler (2006), West med flera (1987) kritiserar det binära synsättet på kön, där människor delas in i antingen manliga eller kvinnliga kategorier. Inom politiken kan detta resultera i att kvinnor förväntas upprätthålla stereotypa och traditionellt kvinnliga egenskaper och beteenden för att passa in i den befintliga maktstrukturen.

Kvinnliga politiker kan även möta utmaningar när de vill bedriva politik på ett sätt som inte passar in i dessa binära normer. Å andra sidan betonar Butler (2006) möjligheten till subversion och motstånd. Genom att ifrågasätta och utmana rådande normer och förväntningar kring kön kan exempelvis kvinnliga politiker utmana och förändra rådande maktförhållanden och strukturer inom politiken.

3.1.1 Könsstereotyper

Kopplingen mellan Göra-kön teorin och könsstereotyper är tydlig. Enligt Butler (2006) är könsstereotyper förutfattade idéer och förväntningar om hur personer av olika kön "bör" uppträda, baserade på samhällets normer och förväntningar. Dessa stereotyper kan vara kopplade till olika beteenden, intressen och roller. Till exempel kan det finnas stereotyper om att kvinnor bör vara omsorgsfulla och emotionella, medan män förväntas vara självständiga och tuffa. Psykologerna Alice Eagly och Steven Karau stödjer Judith Butlers uppfattning (2006) och utvecklar den vidare i sin *roll-kongruens* teori om fördomar mot kvinnliga ledare (2002). Enligt Eagly och Karau finns det en utbredd fördom mot kvinnor i ledarroller, då de egenskaper som normalt associeras med ledarskap anses vara inkongruenta med samhällets förväntningar på kvinnlighet.

Med andra ord tenderar människor att ha fördomsfulla åsikter om kvinnliga ledare eftersom de uppfattar ledaregenskaper (såsom självsäkerhet, beslutsamhet och konkurrenskraft) som oförenliga med traditionella könsroller. Enligt denna teori har individer stereotypa förväntningar om hur män och kvinnor bör bete sig baserat på sitt kön. När kvinnor uppvisar egenskaper eller beteenden som traditionellt är förknippade med ledarskap, kan de möta motstånd eller reaktioner eftersom de anses bryta mot dessa könsnormer.

Denna fördom kan yttra sig på olika sätt, såsom att tvivla på en kvinnas förmåga att leda, hålla henne till andra standarder än manliga ledare eller vara mindre benägna att stödja hennes kandidatur för ledarpositioner.

Såväl Göra-kön teorin som Roll-kongruens teorin om fördomar mot kvinnliga ledare, understryker att dessa könsstereotyper inte bara är passiva uppfattningar utan snarare aktiva resultat av människors handlingar och interaktioner.

När individer agerar i enlighet med könsstereotyperna, förstärker de dessutom enligt Göra-kön teorin dessa stereotyper och hjälper till att "göra" kön. Om samhället exempelvis förväntar sig att kvinnor ska vara blyga och undergivna och kvinnor anpassar sig till dessa förväntningar genom sitt beteende, så deltar de i konstruktionen av den stereotypen om kvinnlighet. Om individer utmanar könsstereotyperna genom att agera på sätt som inte överensstämmer med traditionella förväntningar, bidrar de till att ifrågasätta och omvärdera dessa stereotyper. Göra-kön teorin och Roll-kongruens teorin om fördomar mot kvinnliga ledare uppmuntrar således en förståelse av kön som något som ständigt formas av våra handlingar och samspel och det ger ett ramverk för att analysera och förändra könsstereotyper och de sociala normer som omger dem. De kvinnliga borgmästarnas underrepresentation inom politiken kan förstås genom att analysera hur dessa stereotypa förväntningar och ideal om "manlighet" och "kvinnlighet" fortfarande påverkar vårt samhällsmedvetande och politiska strukturer. I politiken ses fortfarande traditionella maskulina egenskaper som mer lämpliga och trovärdiga för att inneha maktpositioner, emedan feminina egenskaper associeras med svaghet eller brist på auktoritet.

Av Eaglys och Karas (2002) resonemang följer även att kvinnliga politiska ledare ofta befinner sig i det som inom socialpsykologin brukar benämnas dubbelbindning (Bateson et al., 1956) d.v.s. de förväntas uppvisa både traditionellt feminina egenskaper som omtänksamhet och empati samt ledaregenskaper som auktoritet och självförtroende.

Att balansera dessa förväntningar kan vara utmanande och resultera i fördomar eller kritik oavsett vilket val de gör. Denna paradoxala situation innebär att kvinnliga ledare riskerar att uppfattas som för aggressiva om de visar manliga egenskaper och som för svaga om de betonar kvinnliga egenskaper.

Detta dilemma skapar en svår balansgång för kvinnliga politiska ledare, vilket försvårar deras möjligheter att utöva effektivt ledarskap och kan leda till fördomar och kritik oavsett deras handlingar.

3.1.2 Genus och genussystem

Yvonne Hirdman har bidragit betydande till vår förståelse av kön och ledarskap genom att belysa djupt rotade strukturer och historiska aspekter. Hennes teoretiska perspektiv kompletterar och utvidgar det analytiska ramverket på ett kraftfullt sätt. Hirdman förespråkar en klar distinktion mellan biologiskt kön och genus. Medan det biologiska könet betraktas som medfött, framhåller hon att genus är en socialt konstruerad identitet som individen formas till (Hirdman, 1988, s. 50). Genus representerar de förväntningar och tolkningar som samhället tillämpar på individer baserat på deras biologiska kön. Även om inga ursprungliga skillnader existerar, formas barn från tidig ålder av omgivande sociala strukturer för att passa in i en förutbestämd genuskategori. Denna process är svår att förändra och förs vidare från generation till generation, vilket resulterar i ett fortsatt förankrande av människor i ett "kulturellt fängelse" (Hirdman, 1990, s. 77).

I SOU 1990:44 argumenterar Hirdman för att kvinnor är underrepresenterade i politiken på grund av strukturella, organisatoriska och systemiska hinder, snarare än individuella brister. Hon betonar att systemet är könsblint och att kvinnors svårigheter att avancera inom politiken beror på detta. Vidare påpekar Hirdman att denna genusproblematik ofta bagatelliseras och osynliggörs. Hirdman hävdar att genussystemet utgör grunden för ekonomiska, politiska och sociala strukturer och att det innebär en ordningsstruktur av kvinnligt och manligt.

Hon identifierar två principer som genussystemet bygger på: i särhållandet av könen och den manliga normen som dominerande ställning. Genom dessa principer upprätthålls könssegregering och en hierarkisk ordning där mannen ses som normen och kvinnor som underordnade (Hirdman, 1988:51–52).

Ett centralt begrepp som Hirdman diskuterar är genuskontraktet, vilket utgör en osynlig överenskommelse mellan samhället och dess individer baserat på könstillhörighet. Detta kontrakt påverkar starkt förväntningar på beteende, möjligheter och normer relaterade till kön. Dessutom kan det skapa stereotypa förväntningar på ledarskap, vilket påverkar bedömningen av kvinnliga politiker (Madestam, 2022). Genuskontraktet kan också hindra kvinnliga politikernas tillgång till politiska nätverk och möjligheter samt skapa motstånd mot åtgärder som syftar till att öka kvinnors representation i politiken. Dessutom förväntas kvinnor ofta ta på sig dubbelarbete, vilket kan göra det svårt att balansera politiska karriärer med familjeförpliktelser. Slutligen erbjuder Hirdmans teoretiska bidrag en djupare förståelse av kön och ledarskap genom att belysa historiska strukturer och genuskontraktets roll i formandet av samhällsliga normer och förväntningar. Hennes analyser öppnar upp för en kritisk granskning av könsrelaterade hinder och bidrar till en mer inkluderande syn på ledarskap och politik.

4 METOD

I följande avsnitt presenteras den metodologiska ramen för studien, inklusive valet av metod och dess beståndsdelar. En kvalitativ, abduktiv och hermeneutisk ansats har antagits med tematisk analys som stöd för att analysera det empiriska materialet. Dessutom diskuteras urvalsprocessen, datainsamlingen, genomförandet av studien och reflektioner kring validitet, reliabilitet och överförbarhet.

Föreliggande studie har en kvalitativ, abduktiv hermeneutisk ansats, då den baseras på intervjuer och tolkningar av respondenters svar utan att använda numeriska data (Starrin et al., 1994). Text och ljudinspelningar från de individuella semi-strukturerade intervjuerna har analyserats för att få en djupgående förståelse.

De enskilda intervjuerna tolkades utifrån ett övergripande mönster och bekräftades sedan genom nya iakttagelser, en metod vanlig i fallstudier och relaterad till hermeneutik.

Tolkningsprocessen innebar en växelverkan mellan empiri och teori, där tolkningen kunde omprövas med nya empiriska data eller genom att tillämpa olika teoretiska perspektiv när förklaringar var bristfälliga. Denna iterativa process stärkte tolkningsarbetet och gjorde undersökningen till en kontinuerlig process av problemlösning. Genom att kombinera både induktiva och deduktiva angreppssätt, vilket ibland benämns som abduktion, kunde forskningsfrågorna besvaras mer holistiskt. Detta tillvägagångssätt är enligt Jacobsen (2017, s. 26–27) mycket vanligt.

Tolkningen, dvs. hermeneutiken, ska här vidare förstås som en cirkulär process där förståelsen av en del är beroende av förståelsen av helheten och vice versa (Ödman, 2016). Eftersom flera forskare, däribland Alvesson med flera (2008) samt Alvinus (2023) betonar vikten av att vara reflexiv genom hela forskningsprocessen, det vill säga att vara medveten om ens egna förutfattade meningar och eventuella förförståelse, har även denna aspekt beaktats i denna studie. Jag själv är exempelvis väl förtrogen med såväl ICLD som Women's Political Leadership Programme, då jag sedan några år tillbaka arbetar på ICLD, även om jag inte direkt ansvarar för programmet eller de kvinnliga borgmästarna i fråga. Detta kan ha påverkat tolkningen. I praktiken har det inneburit att jag aktivt reflekterat över min roll, mina antaganden, värderingar och föreställningar. Det är nämligen först när vi vågar lämna våra egna begränsade perspektiv som vi kan göra en ärlig ansträngning att förstå och tolka andras perspektiv, vilket också betonas av Dahlberg med flera (2008).

Under arbetet med denna studie, särskilt i kodningsprocessen, har jag kontinuerligt diskuterat möjliga tolkningsalternativ med min handledare, andra studenter och kollegor på ICLD för att säkerställa bedömaröverensstämmelse, det vill säga inter- och intrabedömarreliabilitet (Alvinus et al. 2023, s. 28). Diskussioner har också förts kring nivån för kodning, tema och kategorisering.

4.1 Studiens analysverktyg, tematisk analys

Det som i huvudsak styr metodvalet i denna studie är studiens syfte och frågeställningar. Syftet att undersöka hur villkoren ser ut för kvinnliga borgmästare efter att de har blivit valda till kommunens högsta ledare i ett urval afrikanska utvecklingsländer samt vilka ledarskapsutmaningar de ställs inför, har lett till valet av en intervjustudie. Många olika metoder används dock för att analysera data som genereras från intervjuer. Eftersom tematisk analys är den metod som lämpar sig väl för att analysera och bearbeta intervjuer (Alvinus et al., 2023) föll valet på denna bearbetningsmetod.

Det finns emellertid olika inriktningar av tematisk analys, vilket handlar om hur data samlas in och tolkas, samt vilken teoretisk ram som används. I denna studie användes en *kritisk essentialistisk och empiristyrd* tematisk analys, där teman upptäcktes under analysens gång. Analysen fokuserade på att rapportera en verklighet som var uppenbar i datamaterialet, med stor spårbarhet från minsta beståndsdel till tema. Valet av inriktning växte fram under dataanalysens gång. Den slutliga kodningen och temautvecklingen gjordes med en semantisk inriktning, där kategorier och teman var deskriptiva och härleddes direkt från empirin. Samtidigt var det viktigt att läsa mellan raderna och tolka data utifrån en latent inriktning, särskilt eftersom de kvinnliga borgmästarna ofta tog upp känsliga ämnen.

4.2 Urval

Studiens empiriska grund utgjordes av semi-strukturerade individuella intervjuer med sju kvinnliga afrikanska borgmästare (30–60 år) som har deltagit i ICLD:s Women's Political Leadership Programme 2023/2024. Dessa borgmästare representerar olika länder och verkar både i stadsmiljöer och på landsbygden. Alla är politiskt tillsatta och demokratiskt valda. De har i genomsnitt åtta års erfarenhet inom politiken. Urvalet baserades på frivillighet, där de borgmästare som valde att delta i studien ingick.

Alla 25 deltagare som deltog i programmet informerades dock om möjligheten att delta i studien och sju av dessa tackade slutligen ja till att intervjuas.

4.3 Genomförande

Nedan följer en redogörelse för hur de semi-strukturerade intervjuerna genomfördes. Innan vi ger oss i kast med denna redogörelse är det dock på sin plats att först förklara hur studien ramades in på ett mer övergripande plan samt vilka metodologiska principer och överväganden som då var vägledande. Låt oss börja med forskningsöversikten, som återfinns i kapitlet ”Tidigare forskning” och som enligt Alvinus med flera (2023, s. 35) är starten på ett vetenskapligt arbete. Den görs för att kontextualisera studien och för att en ska förstå den existerande kunskapsbasen inom det valda forskningsområdet.

Som brukligt är redovisas dock inte vilken typ av forskningsöversikt som har genomförts i förut nämnda kapitel, varför det klargörs här. Forskningsöversikten i denna studie är semi-strukturerad enligt Snyder (2019). Denna metod används för att summera och granska tidigare forskning inom ett specifikt ämnesområde med mer flexibilitet än en fullständig strukturerad översikt. Genom generella riktlinjer och en grundläggande struktur kan forskaren bedöma och tolka informationen subjektivt, vilket möjliggör inkludering av olika forskningstyper och resultat, vilket är särskilt användbart vid komplexa ämnen som i denna studies fall - kvinnliga borgmästares ledarskapsutmaningar. Snyder (2019) nämner flera metoder för analys och sammanställning av resultat, inklusive tematisk analys, vilket också används i denna studie. Följande steg har tagits:

Val av ämne och problemformulering: Studien fokuserar på kvinnliga borgmästare i ett urval afrikanska länder och syftar till att besvara två forskningsfrågor baserade på den identifierade kunskapsluckan utifrån nedträttningsmodellen (Alvinus et al., 2023, s. 39–40).

Identifiering och dokumentering av nyckelord och sökningar i databaser: Databaser som Primo, Libris, EBSCOhost och Web of Science användes huvudsakligen med engelska sökord, eftersom forskningen inom området främst är på engelska. Norska listan konsulterades också.

Urval och granskning av material: Forskningsfältet kartlades och kunskapsluckan identifierades genom stödanteckningar och sammanfattningar av träffar.

4.3.1 Individuella semi-strukturerade intervjuer

Individuella semi-strukturerade intervjuer användes som den främsta forskningsmetoden. Före respondenternas ankomst till Sverige förbereddes, i dialog med handledare, en lista med grundläggande frågor och ämnen för diskussion (se Bilaga 1). Denna lista delades med respondenterna i förväg för att de skulle ha tid att förbereda sig och reflektera över frågorna. Under intervjuerna följdes den förberedda listan men anpassningar gjordes också efter respondenternas svar och reflektioner för att fördjupa diskussionen. Målet var att skapa en öppen och avslappnad atmosfär för att fånga in respondenternas perspektiv på ett adekvat sätt. Samtliga intervjuer genomfördes i maj 2023. Initialt planerades intervjuerna att hållas fysiskt på hotellet i Stockholm där kvinnorna befann sig, men beslut fattades om att genomföra dem digitalt istället. Detta beslut togs på grund av hotellets oförmåga att garantera en störningsfri miljö för samtalen, vilket var avgörande för kvalitet och konfidentialitet under intervjuerna. Varje intervju varade cirka 60 minuter och spelades in för noggrannhet och möjlighet till ytterligare analys. Inspelningarna transkriberades omedelbart efter varje intervju för att säkerställa en exakt dokumentation av respondenternas svar och eventuella nyanser i deras uttryck. Under intervjuerna noterades de sju respondenternas icke-verbala kommunikation noggrant, trots att det digitala formatet begränsade observationen av sådana signaler. De signaler som ändå uppmärksammades bidrog dock till en mer nyanserad tolkning av respondenternas upplevelser och åsikter.

4.4 Bearbetning och analys

För att bearbeta och analysera de individuella semi-strukturerade intervjuerna följdes de sex stegen i tematisk analys så som de presenteras av Alvinius med flera (2023, s. 81).

Intervjuerna spelades in och transkriberades för närmare analys.

Närläsning (Alvinius et al., 2023, s. 80), en metod som innebär en djupgående undersökning av texten för att förstå dess språkliga och strukturella element, tillämpades vidare på varje transskript. Genom denna metod identifierades nyckelord och meningsbärande enheter. Även om närläsning vanligtvis associeras med retorisk kritik, betraktas den som en grundläggande del av textanalysen.

Intervjuerna sammanställdes sedan i en tabell där varje transskript placerades i den vänstra kolumnen och koderna i den andra. Citat användes för att illustrera koderna i den tredje kolumnen, medan kategorierna återfanns i den fjärde kolumnen. Denna metodik möjliggjorde en nära koppling till respondenternas ursprungliga ord och tankegångar, vilket var avgörande för tolkningen av texten.

Koderna grupperades och organiserades på ett bord för att skapa en överblick och underlätta kategoriseringen. I denna studie definieras en kategori inom tematisk analys som en samling av relaterade koder eller mönster som delar liknande egenskaper eller tematisk relevans. I utsökningen av övergripande teman letades även efter gemensamma trådar som förenade olika koder och kategorier, vilket även Alvinius med flera (2023, s. 84–85) rekommenderar.

Varje tema genomgick härfter en noggrann granskning för att säkerställa dess tydlighet och betydelse i sammanhanget. Detta steg möjliggjorde en djupare förståelse av varje tema och dess koppling till det samlade datamaterialet. Efter att ha analyserat och förstått varje tema tilldelades de distinkta definitioner och namn för att tydligt representera deras innebörd och betydelse.

Slutligen sammanställdes resultaten i resultatavsnittet utifrån teman med illustrerande citat från intervjuerna för att ge ytterligare kontext och konkretisera de framträdande mönstren. Respondent 1 talar exempelvis om de könsstereotypa föreställningar som finns om kvinnor respektive män, vilket kan kopplas till en av studiens identifierade teman och tillhörande kategori ”könsstereotypa föreställningar”:

“It's about culture. You'll find that most women are regarded to be in the kitchen. That's where women belong, not taking part in decision making processes even at local level... Women are not considered. Let them bear children to raise them and stay in the home.” (Respondent 1)

4.5 Kvalitetskriterier

Inom kvalitativ forskning som föreliggande studie är ett exempel på, kan en inte skatta tillförlitligheten (reliabiliteten) med siffror. Giltigheten (validiteten) och tillförlitligheten (reliabiliteten) i studier med kvalitativ inriktning handlar i stället om att kunna beskriva att en har samlat in och bearbetat data på ett systematiskt och hederligt sätt, vilket Alvinus med flera också påpekar (2023, s. 23). Om en inte känner till hur en analys av data har gått till och hur forskaren har kommit fram till sina resultat steg för steg, blir det svårt för utomstående att faktiskt värdera studien, jämföra studien med liknande studier i ämnet etc. Mot bakgrund av detta har föreliggande studie på ett transparent och tydligt sätt sökt beskriva tillvägagångssättet steg för steg så att tolkningar går att spåra till det empiriska underlaget och läsaren förstår vilken logik som ligger bakom olika koder, kategorier och teman. Vikten av systematik, spårbarhet och transparens är också något som Alvinus med flera (2023, s. 15) lyfter fram som väsentligt.

Vad gäller transferabiliteten (överförbarheten) avses studiens generaliserbarhet, men i kvalitativ forskning handlar det bara om överförbarhet från fall till fall (Alvinus et al., 2023, s. 29). Avsikten har dock inte varit att generalisera studiens resultat utan att bidra till en fördjupad förståelse av de ledarskapsutmaningar som kvinnliga borgmästare i Afrika möter ur ett genusperspektiv.

Flera av de ledarskapsutmaningar som adresseras kan dock sannolikt även kännas igen av kvinnliga lokalpolitiker i andra delar av världen liksom av kvinnliga ledare inom andra mansdominerade branscher.

5 Etiska överväganden

Enligt Vetenskapsrådet (2017) är etiska överväganden avgörande för forskningens kvalitet och användning av forskningsresultat. I den här studien har följande etiska principer följts: informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet, som Alvinus med flera refererar till (2023, s. 54–55). Respondenterna fick både skriftlig och muntlig information om studiens syfte, metod och datalagring samt gav skriftligt samtycke till intervjuerna.

De informerades vidare om rätten att återkalla sitt samtycke när som helst utan negativa konsekvenser. Allt material sparades för min enskilda användning. Intervjuerna transkriberades och respondenterna tilldelades ett nummer (R1-R7) utifrån den ordning de intervjuades. Respondenterna informerades om att deras data endast skulle användas i studien och inte delas med andra. Slutligen avidentifierades alla respondenter av säkerhetsskäl, särskilt med tanke på att flera kvinnliga borgmästare verkar i länder där kvinnligt ledarskap kan möta motstånd och hot. Resnik (2006) betonar vikten av att skapa en trygg och öppen miljö där respondenterna kan dela både positiva och negativa erfarenheter, inklusive potentiellt känsliga uppgifter som persondata. Förhoppningen är att denna studie har lyckats skapa en sådan miljö. Dessutom har de sammanfattande reglerna från Vetenskapsrådet (2017) beaktats.

Eftersom studien genomförts i en internationell kontext har det varit viktigt att notera relevanta internationella förordningar, direktiv och konventioner, inklusive FN-konventioner och EU-direktiv. Dessutom har det varit nödvändigt att överväga potentiellt kontroversiell användning av tidigare forskningsresultat, exempelvis åsiktsregistrering, information kopplad

till specifika personer eller politiska partier. Alla intervjuade är politiskt aktiva, vilket har krävt noga eftertanke för att undvika att min tolkning av resultaten påverkas av eventuell förhandsinformation om respondenterna eller deras partitillhörighet.

Det har även funnits en förberedelse för att hantera starka känslor som kan uppstå när deltagarna återberättar negativa eller traumatiska händelser. Fahie (2014, s. 29) diskuterar detta etiska dilemma och betonar vikten av att vara reflexiv som forskare genom hela forskningsprocessen för att skydda både sig själv och deltagarna. Genom att hålla en sund distans till respondenterna kan riskerna minskas. Fahie (2014, s. 29) delar flera användbara strategier för att bemöta detta dilemma, vilka också har använts i denna studie. Det inkluderar att undvika att ge för mycket personlig information som forskare samt att ge studenter och kollegor systematisk information om forskningsprojektet som en säkerhetsventil.

Slutligen är det viktigt att notera att de etiska standarder som gäller i Sverige och västvärlden kanske inte är lika strikta i de länder där de undersökta borgmästarna verkar. Icke desto mindre är det avgörande att följa svensk lag och praxis och undvika att dra nytta av eventuella brister i lagstiftningen i dessa länder. Vetenskapsrådet (2017, s. 36) påpekar detta etiska dilemma och betonar att de kortsiktiga fördelar som kan uppstå genom att utnyttja svaga lagar på lång sikt kan bryta mot internationella riktlinjer.

6 RESULTAT

I detta avsnitt presenteras det empiriska datamaterialet som samlats in i studien och som utgör grunden för resultaten. Data baseras på de semi-strukturerade intervjuer som genomförts. Avsnittet är organiserat enligt de övergripande teman som framkom under intervjuerna.

Analysen av det empiriska materialet har resulterat i två huvudsakliga teman:

"Förutsättningar" och "Begränsningar". Temat "Förutsättningar" inkluderar fyra kategorier: 1.

Kulturella och religiösa förväntningar, 2. Institutionella normer och hierarkier, 3.

Ledarskapsförebilder och effektiva stödsystem, samt 4. Acceptans från män och kvinnor.

Temat "Begränsningar" består av tre kategorier: 1. Könsstereotypa föreställningar om kvinnor och ledarskap, 2. Tribalism och 3. Våld och trakasserier.

6.1 Förutsättningar

6.1.1 Kulturella och religiösa förväntningar

Flera av respondenterna berättade om hur kulturella och religiösa förväntningar påverkat deras politiska karriär negativt. Traditionella förespråkare i respondenternas hemländer förväntade sig exempelvis att de skulle vara hemmafruar i stället för att ägna sig åt en offentlig karriär. De som vågade bryta mot denna förväntan mötte hårt motstånd från konservativa kulturella och religiösa förespråkare. En av respondenterna blev till exempel attackerad på vägen hem från sitt arbete och fick sina kläder avslitna av en upprörd folkmassa. En annan respondent berättade att hon utsatts för både fysisk och psykisk misshandel samt

blivit föremål för baktaleri. De tvingades också att balansera sitt politiska arbete med diverse hushållssysslor hemma. En del respondenter kritiserades även för att prioritera karriär över familj och moderskap, vilket verkar vara vanligt i samhällen där moderskapet anses vara kvinnors främsta roll och där en mer hierarkisk syn på könen förespråkas. Klädsel och utseende var också en källa till kritik och fördömande, vilket tyder på att religiösa och kulturella förväntningar även sträckte sig till det personliga uttrycket. Inom vissa religiösa grupper förväntas kvinnor att bära kläder som anses vara "modesta" eller täckande enligt religiösa normer. Att avvika från dessa klädkoder uppfattas som ett brott mot de religiösa normerna och leder ofta till massiv kritik.

Genomgående förväntas kvinnor vara underordnade män och deras roll i samhället ses som mer privat än offentlig, vilket knyter an till Butlers (2006) samt West med fleras Göra-kön teori (1987) och resonemang kring att kvinnor bemöts eller bedöms utifrån förväntningar och normer kring hur kvinnor "borde" vara, snarare än utifrån deras faktiska kompetens eller agerande. Respondent 5 berättade:

” If you are the wife to a chief in my village, you are not supposed to be seen anyhow in public... They (women) are supposed to be in their homes. They don't move, so it will be very difficult for them to do politics or to be leaders. Secondly, we have the Muslim community because where I'm coming from you have those that practice Muslim religion. Yes. Their wives, most of them, their wives, they don't allow their wives to be seen in public. Some even have their wives on no-go shopping. They sit in the house, and everything is being brought to them. Yeah, so that is also a hindrance.” (Respondent 5)

6.1.2 Institutionella normer och hierarkier

Två av de intervjuade diskuterade de etablerade institutionella normerna och hierarkierna som styr olika politiska processer och maktfördelning. I många av respondenternas hemländer är exempelvis lagstiftningen otidsenlig och medvetet exkluderande gentemot kvinnor. Kvinnor som trots allt kandiderar till politiska poster har ofta inte heller samma finansiella muskler som sina manliga motparter. Att bedriva en valkampanj blir därför mycket kostsamt, vilket ytterligare försvårar kvinnors möjligheter att konkurrera på lika villkor inom politiken.

Detta förhållande understryks även av Cherie Strachan med flera (2019, s. 211–2012).

Respondent 1 menade:

“...like I said, it's the issue of finances. It's not easy. We find it hard to campaign to compete with men in terms of finances... you just have to fight on your own. You don't win you don't win. You win you win...we don't have deliberate efforts or policies either by government to make sure that we have a good representation of women at all levels.” (Respondent 1).

6.1.3 Ledarskapsförebilder och effektiva stödsystem

Samtliga respondenter betonade att ledarskapsförebilder och effektiva stödsystem har varit avgörande för deras intresse att engagera sig inom politiken. Genom att ha tillgång till kapacitetsstärkande kurser, mentorer och stödjande nätverk har de kunnat få vägledning och stöd längs vägen. Att se andra, särskilt kvinnor, lyckas inom politiken har inspirerat dem och ökat deras tilltro till sina egna möjligheter att göra samma sak. Detta bekräftas även av Madestam (2022). Respondent 7 hade följande att säga:

” In my town, there have only been two women politicians, two female mayors before me in our 170 history, and one of them was only by succession. So we've only had one female elected and there weren't many young role models. Most of the mayors in my town were very, like most of them were retired or you know of considerable age. So most of my role models came from outside. And you know, I looked up to like young politicians from all over the world...” (Respondent 7)

6.1.4 Acceptans från män och kvinnor

Acceptans från både män och kvinnor har spelat en betydande roll för de kvinnliga borgmästarnas tjänsteutövande. Att bli tagen på allvar och lyssnad på har positivt påverkat respondenternas upplevelse, då det har bidragit till att ge dem legitimitet och trovärdighet som politiska aktörer. När kvinnor upplever att deras engagemang stöds och accepteras av både könen, ökar deras möjligheter att bli tagna på allvar inom politiken. De respondenter som har erfarenhet av denna acceptans rapporterade att de har varit mindre utsatta för fördomar och diskriminering. Stödet från familjemedlemmar har i detta sammanhang också varit betydelsefullt. Respondent 7 delade med sig av följande:

” I cannot underscore how important it is that I have the support of my husband, the support of my family members... men have to be able to help us in order to really push the agenda forward. I think that sometimes you know when you're talking about feminism, or we talk about like women in politics,

we're very focused on the women but we also need to underline how important the men are as well.”
(Respondent 7)

Acceptans från olika grupper i samhället har också varit viktigt för att minska risken för negativa reaktioner. Enligt Hirdman (1990) kan acceptans från både män och kvinnor bidra till att förändra kulturella normer och förväntningar kring kvinnors roll i samhället och politiken. Detta kan skapa en mer inkluderande och jämställd politisk miljö där kvinnor känner sig välkomna att delta.

6.2 Begränsningar

6.2.1 Könsstereotypa föreställningar om kvinnor och ledarskap

En könsstereotyp föreställning är en förutfattad mening eller en generell uppfattning om hur en viss könsgrupp bör bete sig, se ut eller vilka egenskaper den bör ha. Dessa stereotyper är ofta baserade på traditionella och föråldrade uppfattningar om kön och kan leda till generaliseringar och fördomar om individer baserat på deras könstillhörighet (Eagly et al., 2002, s. 6). Samtliga respondenter hävdade att de kontinuerligt hade varit utsatta för olika könsstereotypa föreställningar som manifesterade sig på olika sätt. Respondent 2 delade en specifik händelse:

” There is a certain male...who passed a very bad comment to an extent where even now, when I talk about it, when I remember it, it hurts me. I do cooking, I am a caterer and I enjoy serving people. And you know, he came out and told me to say a mayoral position is not good for me. I'm just good in the kitchen and shaking my bum as I am serving people.” (Respondent 2)

Denna händelse belyser hur vi alla, enligt principerna i "Göra kön-teorin" (West et al., 1987), är socialiserade att efterlikna och återskapa normer och förväntningar som är knutna till kön och att agera på sätt som anses vara "manliga" eller "kvinnliga" enligt vårt samhälle. Genom att utföra handlingar som är typiska för det kön vi tilldelats, exempelvis i respondent 2:s fall att utföra traditionellt hushållsarbete och behaga andra (män), blir vi bekräftade som "riktiga" män eller kvinnor.

Om en kvinna eller man bryter mot det osynliga genuskontraktet (Hirdman, 1991), som dikterar hur vi förväntas agera och reagera baserat på vårt kön, samt vilka yrkesval och ansvarsområden vi förväntas ha, möter detta ofta kraftigt motstånd. Respondent 1 delade följande:

” I'm telling you, Karin, it's not easy to campaign as a woman. Because normally, like, in my case, contesting with eight men, what they believe in is that if a woman is involved in politics, then she is immoral! They will say the woman joining politics is a prostitute, that's what they say.” (Respondent 1)

Ett annat fascinerande och smått överraskande resultat är att vissa respondenter uttryckte fördomar mot det egna könet, vilket kallas för internaliserad sexism eller internaliserad misogyni (Manne, 2018). Det innebär att kvinnor kan börja tro att de är mindre kapabla eller att deras värde ligger i utseende eller relationer snarare än i förmågor och prestationer. Detta kan påverka deras självbild, självförtroende och karriärambitioner samt deras interaktion med andra kvinnor. Till exempel hävdade respondent 5 med bestämdhet att kvinnor är avundsjuka till sin natur:

” Women are, you know, by nature jealous. We don't support each other. If she is up here, I'm down here. Women are not comfortable with that. I'm talking particularly of where I am coming from. I don't know how it is in your country. Women also tend to forget that there is space for all of us. For every woman out there. We got enough space and if we could do it as a family that would be great.” (Respondent 5)

Respondent 1 var å sin sida av den åsikten att kvinnor är mindre korrupta än män:

“You join politics because you want to assist in changing maybe the laws or trying to make sure some policies are being implemented...but also if women are represented, you know as women we are less corrupt than men. I believe that. If there are no women in decision making, the country will be in a chaotic state...men are always very selfish, taking decisions that will favor them as men neglecting...the issue of women and girls that we need at all times.” (Respondent 1)

Att individer internaliserar fördomar om det egna könet belyser komplexiteten i hur kön och genus påverkar vårt tänkande och beteende. Det understryker behovet av att undersöka och förstå dessa internaliserade attityder för att främja jämställdhet och medvetenhet kring könsrelaterade frågor.

Att kvinnor på ledande positioner inte stöttar varandra och snarare tenderar att underminera varandra är enligt Wester (2021) en av många seglivade myter och som har funnits länge och som enligt henne har sitt ursprung i olika faktorer. Detta understryks även av Keisu med flera (2021). Det kan bero på konkurrens om begränsade resurser, som i politiken där det finns få höga positioner för kvinnor. Dessutom påverkar kulturella och historiska faktorer hur kvinnor i ledande positioner uppfattas och interagerar med varandra. Om samhället har porträtterat kvinnor som konkurrenter snarare än kollegor kan det påverka deras beteende inom arbetslivet. Respondent 7 hade följande att säga om detta.

” I do receive a lot of support from many women. But you also see other women who are maybe, you know, the ones who are the ones bringing you down because they're also trapped in this traditional mindset. So sometimes I get comments from other women on the way I look, what I'm dressing. Oh, you don't look like... you're not dressed as mayor...” (Respondent 7)

6.2.2 Tribalism

Tribalism är när människor identifierar sig starkt med en specifik grupp eller stam, känd som en "tribe" på engelska och prioriterar dess intressen och välfärd över andra grupper. Det kan skapa en stark känsla av samhörighet inom gruppen och ibland även en negativ inställning gentemot personer utanför gruppen (Logan, 2008). Respondent 4 berättade att hon har haft svårt att få politiskt gehör på grund av fördomar, både relaterade till sitt kön och till den stam hon tillhör. Hon har också regelmässigt blivit utsatt för negativa och nedsättande kommentarer på grund av dessa fördomar.

” I'm experiencing serious challenges, like for example, acceptance as an equal participant, gender stereotypes, tribalism and racism, an equal role opportunity and so on. There are a lot of Zulu, Tswana, Xhosa, and I'm coming from the background where we call ourselves Venda. We talk Venda language, which is not that much popular. Those people, they take you as if you cannot do 1,2, 3. You are not clever. They just classify you as an inferior. Yes.” (Respondent 4)

Totalt delade tre respondenter med sig av liknande erfarenheter, vilket möjligen indikerar att tribalism är ett återkommande fenomen, men mer forskning behövs på området för att en ska kunna dra några egentliga slutsatser.

6.2.3 Våld och trakasserier.

Samtliga deltagare vittnade om psykiskt och fysiskt våld samt trakasserier av varierande grad, riktade mot dem själva eller andra högt uppsatta kvinnliga politiker. För att skydda respondenterna mot eventuella repressalier redovisas inga detaljer i denna studie.

De handlingar som kvinnorna utsattes för var dock inte bara moraliskt förkastliga utan pekar också på uppenbara brister i lagstiftningen eller exekutionen av densamma i den mån det finns lagstiftning på området, eftersom flera av de övergrepp som nämndes inte resulterade i några som helst påföljder. Detta understryker ytterligare de kvinnliga borgmästarnas oerhörda utsatthet, eller som respondent 6 uttryckte saken:

”There is a pandemic of gender-based violence and killings of women...The issue of nurturing girls or young adolescents needs to start early age so that they are responsible or know what is right and what is wrong” (Respondent 6).

Detta bekräftas även av Cherie Strachan med flera (2019, s. 159–163), som konstaterar att det blir allt vanligare att kvinnor inom politiken utsätts för våld och trakasserier.

7 DISKUSSION

Syftet med studien var att undersöka vilka ledarskapsutmaningar som kvinnliga afrikanska borgmästare möter i egenskap av kvinnor, då nuvarande forskning i huvudsak lyfter fram kvinnliga politikernas erfarenheter i västvärlden. Forskningsfrågorna som ställdes var följande:

1. Hur ser villkoren ut för kvinnliga borgmästare efter att de har blivit valda till kommunens högsta ledare i ett urval afrikanska utvecklingsländer?
2. Vilka ledarskapsutmaningar ställs de inför ur ett genusperspektiv?

I den tematiska analysen framkom två huvudteman: "Förutsättningar" och "Begränsningar". "Förutsättningar" inkluderar kulturella och religiösa förväntningar, institutionella normer och hierarkier, ledarskapsförebilder och stödsystem, samt acceptans från män och kvinnor. "Begränsningar" omfattar könsstereotypa föreställningar om kvinnor och ledarskap, tribalism, samt våld och trakasserier. Dessa teman är ömsesidigt relaterade och påverkar kvinnliga borgmästares villkor och ledarskapsutmaningar i afrikanska utvecklingsländer från ett genusperspektiv. Slutsatserna betonar den komplexa naturen hos förutsättningar och begränsningar som präglar kvinnliga borgmästares tjänstetövande.

Deras ledarskap definieras inte enbart av enkla förhållanden utan av en blandning av stödjande och hindrande faktorer. Kulturella och religiösa förväntningar, institutionella normer och hot om våld utgör hinder, medan positiva förväntningar och acceptans främjar deras framgång. För att stödja kvinnliga ledare är det viktigt att identifiera och lösa hinder samt dra nytta av framgångsfaktorer, som Arriola med flera (2021), Goetz med flera (2003), Hicks (2011), McEwan (2003), och Vyas-Doorgapersad med flera (2022) påpekar. Inspiration kan även hämtas från black feminism-rörelsen (Rosser-Mims, 2010) och Skaine (2008), vilka menar att det krävs en helhetssyn för att främja jämställdhet och inkludering på alla samhällsnivåer.

7.1 Teoretisk diskussion

Den tematiska analysens identifierade teman, "begränsningar" och "förutsättningar", både bekräftar och ifrågasätter de teorier som föreliggande studie utgår ifrån. De erbjuder också ytterligare en dimension genom att lyfta fram tribalism som en central komponent, vilket även förstärker studiens originalitet och är ett värdefullt bidrag till det aktuella forskningsfältet. När det kommer till att bekräfta teorierna harmoniserar respondenternas svar väl med de teoretiska resonemangen. Såväl Hirdmans (1988), Eaglys och Karaus (2002) som Wests och Zimmermans (1987) teorier hjälper oss att tolka respondenternas svar och förstå den

komplexa interaktionen som formar de kvinnliga afrikanska borgmästarnas erfarenheter och möjligheter. I denna studie ser vi exempelvis hur avvikelser från förväntade beteenden kopplade till kön kan få negativa konsekvenser i form av tribalism, våld och trakasserier, vilket även stöds av Roll-kongruens-teorin om fördomar mot kvinnliga ledare (2002) och Göra Kön-teorin (1987).

Stamtillhörighet (tribalism) kan bokstavligen vara en fråga på liv och död enligt de intervjuade kvinnliga borgmästarna. Många länder i Afrika har en lång historia av etniska spänningar och konflikter där politisk makt och tillgångar ofta fördelas längs etniska linjer. Detta bekräftas av flera källor, inklusive Skaine (2008).

För kvinnliga politiska ledare förvärras denna situation, då de ofta möter en dubbel marginalisering. De ställs inför diskriminering och fördomar på grund av både sitt kön och sin stamtillhörighet. Denna dubbla börda kan göra deras väg inom politiken särskilt utmanande och inte minst farofylld.

Vi ser också hur könsstereotypa föreställningar kontinuerligt används för att motverka kvinnliga ledare som avviker från traditionella manliga ledarskapsnormer, som i sin tur indikerar att genus inte enbart är en biologisk faktor utan också en social konstruktion, där det patriarkala genussystemet begränsar kvinnliga ledare genom olika förtryckande mekanismer. Detta betonas även av Hirdman (1988).

Det är dock viktigt att framhålla att dessa teorier inte nödvändigtvis är universellt giltiga. De är främst utformade med västvärlden i åtanke och kan därför vara mindre applicerbara på afrikanska kontexter, vilka är i fokus i denna studie. Dessutom är det relevant att notera att dessa teorier vilar på en anglosaxisk forskningstradition, vilket i och för sig gäller för en betydande del av all den forskning som bedrivs idag. Med det sagt utgör föreliggande studie ett viktigt bidrag till ledarskapsforskningen.

Den agerar nästan som en levande entitet som envist kräver att vi utvidgar den teoretiska referensramen och införlivar denna nya dimension för att vi ska få en mer omfattande förståelse för afrikanska ledarskapspraktiker, vilka har mycket gemensamt med våra västerländska ledarskapspraktiker, men som också uppvisar stora skillnader. En skillnad är att afrikanska ledarskapspraktiker ofta lägger större vikt vid etnisk tillhörighet än vad som är vanligt i västerländska ledarskapskontexter. Detta kan förklaras delvis av den historiska och kulturella kontexten där etnicitet och stamidentitet har spelat en betydande roll i afrikanska samhällen. I västvärlden har traditionellt sett andra faktorer som utbildning, professionell erfarenhet och individuell prestation varit viktigare för bedömningen av en ledarens lämplighet. Det är dock värt att notera att både i Afrika och i väst har det manliga ledarskapet varit normen, även om västvärlden har gjort mer framsteg när det gäller lagstiftning och policyer för att främja jämställdhet

Förhoppningsvis medverkar denna studie också till att överbrygga klyftan mellan västerländska ledarskapsteorier och de unika förhållandena och behoven i afrikanska samhällen. Mer forskning från olika geografiska och kulturella kontexter behövs dock för att främja en mer mångsidig och rättvis akademisk diskurs, i synnerhet när man studerar komplexa ämnen som ledarskap. På så sätt kan olika synsätt brytas mot varandra och begrepp eller föreställningar som vi i västvärlden kanske tar för givna dekonstrueras, vilket inte bara berikar utan även utvidgar vår förståelse av olika fenomen.

Varje kvinnlig ledare är också unik och hennes framgångar kan inte alltid förklaras av generella teorier om kön och ledarskap. Samhället, dess attityder och strukturer förändras också över tid, vilket gör att en kan ifrågasätta teoriernas relevans i dagens sammanhang. Det är möjligt att nutida förutsättningar och begränsningar för kvinnliga ledare skiljer sig väsentligt från de som existerade när teorierna en gång formulerades.

Teorierna är med andra ord verktyg för att förstå och analysera sociala fenomen, men de är inte absoluta sanningar.

I arbetet med denna studie har det slutligen blivit alltmer tydligt att det inte bara är enkla svartvita förutsättningar eller begränsningar som definierar respondenternas ledarskap, som tidigare diskuterats. Det är snarare en intrikat blandning av både stödjande och hindrande faktorer. Denna intrikata blandning av förutsättningar och begränsningar adresseras eller betonas emellertid inte fullt ut i Göra kön-teorin (1987), Yvonne Hirdmans tankar om genus och genussystem (1988) eller i Roll-kongruens-teorin om fördomar mot kvinnliga ledare (2002), vilket är en uppenbar brist.

7.2 Metodologisk diskussion

Vidare har studiens metod både styrkor och svagheter. En styrka är onekligen den unika inblick som studien ger i en sällan studerad värld. Datainsamlingen från citat till tema är också tydlig och ger möjlighet till en djupgående analys som kan inspirera till vidare forskning. En svaghet är dock att alla intervjuer hölls på engelska, vilket inte är vare sig mitt eller de intervjuades modersmål. Detta kan ha påverkat förståelsen av frågorna och svaren, vilket i sin tur kan ha påverkat min tolkning.

Att endast sju av 25 deltagare intervjuades kan möjligen också ses som en begränsning. Frågan som då uppstår är om det överhuvudtaget är möjligt att dra några slutsatser eller tala om resultat i egentlig mening. Svaret på den frågan är dock ”ja”! Även om studien baserades på ett begränsat urval av respondenter, ger den fortfarande värdefulla insikter om de villkor och utmaningar som kvinnliga borgmästare möter i afrikanska utvecklingsländer.

Det är viktigt att vara medveten om att resultaten kanske inte kan generaliseras till hela populationen av kvinnliga borgmästare i afrikanska utvecklingsländer. Däremot kan de fortfarande ge värdefulla insikter och bidra till förståelsen av de övergripande tendenserna och mönstren som påverkar denna grupp av ledare.

Det är värt att notera att valet av sju respondenter inte enbart berodde på praktiska begränsningar, utan också på principen om teoretisk mättnad, vilken enligt Alvinus med flera (2023, s. 48) uppnås när inga fler nyanser av det studerade fenomenet tillkommer. Även om någon enstaka kod tillkom, bestod de mer generella kategorierna och temana. Paradoxalt nog tyder detta ändå på att tematisk mättnad kan vara svårt att uppnå, då möjligheten till nya insikter alltid finns. Till exempel kan kvinnliga borgmästares åsikter och erfarenheter förändras över tid, vilket kan generera nya kategorier och teman.

Vidare hölls intervjuerna i Stockholm när kvinnorna besökte Sverige som en del av sitt utbildningsprogram, vilket kan ha påverkat deras svar.

För att kompensera för detta hölls uppföljande informella samtal i Kenya ett halvår senare.

Dessa samtal var värdefulla då de möjliggjorde en bättre observation av icke-verbal kommunikation. Min personliga erfarenhet som kvinna och chef kan också ha påverkat mina handlingar under intervjuerna. Jag har emellertid sökt följa ”det öppna frågandets princip”, som hermenutikern Hans-Georg Gadamer en gång introducerade (Ödman, 2016), vilket inneburit att jag enträget strävat efter att undvika förutfattade meningar och närmat mig fenomen med ett öppet sinne. Jag har även varit medveten om mina egna begränsningar och att tolkningar kan förändras och utvecklas över tid, som även Ödman betonar (2016, s. 237).

Frågor har emellertid alltid en riktning då öppenheten i sig inte är absolut, vilket bland annat Palmer (1972, s. 199) påpekar. Sättet en frågar om ger ett visst perspektiv. Det finns så att säga inget förutsättningslöst frågande.

Bearbetningsmetoden tematisk analys har också sina för- och nackdelar, beroende på sammanhanget. En fördel är att den tillåter djuplodande studier av fenomen (Alvinus 2023, s. 27). Genom intervjuerna har jag kunnat utforska kvinnliga borgmästares tankar, känslor och erfarenheter och genom följdfrågor förtydliga och fördjupa deras svar. Tematisk analys är också relativt enkel att lära sig om man följer analysprocessen steg för steg.

Å andra sidan kan det vara svårt att göra en grundlig analys när en hanterar stora datamängder som i denna studies fall, vilket kan leda till det som Lofland benämner analytiskt avbrott (2006).

7.3 Forskningens inomvetenskapliga och utomvetenskapliga bidrag

Föreliggande studie är ett viktigt tillskott till rådande ledarskapsforskning, eftersom den ger röst åt en grupp som sällan eller aldrig hörs i det offentliga rummet – kvinnliga afrikanska borgmästare. I en tid av ökad politisk polarisering är det avgörande att ge plats åt olika perspektiv (Levitsky et al., 2020). Genom att synliggöra kvinnliga afrikanska borgmästares unika utmaningar och framgångar, bidrar studien till en djupare förståelse av ledarskapets mångfald. Studien inbjuder till diskussion och dialog om inkluderande ledarskapsmodeller och jämställdhetsfrågor när olika kulturella och kontextuella dimensioner integreras.

Jämförande studier utgör en lovande och givande inriktning för framtida forskning. Genom att jämföra ledarskapsutmaningar och erfarenheter för kvinnliga afrikanska borgmästare med andra grupper av kvinnliga ledare, såsom kvinnliga borgmästare i andra geografiska områden eller kvinnor som innehar andra höga positioner inom politiken, kan forskare få en mer djupgående förståelse för de specifika utmaningar och framgångsfaktorer som präglar ledarskapet.

Denna ansats möjliggör en analys av hur kvinnliga afrikanska borgmästare skiljer sig från eller liknar andra kvinnliga ledare, vilket i sin tur kan bidra till utvecklingen av mer precisa och effektiva strategier för att stödja och främja kvinnligt ledarskap i olika kontexter runt om i världen.

7.4 REFERENSER

Vetenskapliga artiklar

- Balaguer-Coll, M.T. & Ivanova-Toneva, M. (2021). The impact of women's leadership in local governments: the case of Spain. *Public Management Review*, 24 (4), s. 455-475.
- Bateson, G., Jackson, D.D., Haley J. & Weakland, J. (1956). Toward a Theory of Schizophrenia. *Behavioral Science*, 1(4), s. 251-254.
- Beckwith, K. (2015). Before prime minister: Margaret Thatcher, Angela Merkel, and gendered party leadership contests. *Politics & Gender*, 11(4), s. 718.
- Berglund, C., Giotas-Sandquist, A., Kylhberg-Engvall K. (2018, 29 augusti). Våg av antifeminism och sexism har nått Sverige. *Svenska Dagbladet*. Hämtad från <https://www.svd.se/a/4dAyaG/vag-av-antifeminism-och-sexism-har-natt-sverige>
- Briggs, J. (2000). What's in it for women? The motivations, expectations and experiences of female local councillors in Montreal, Canada and Hull, England. *Local Government Studies*, 26(4), s. 71-84.
- Brown, K., Pini, B., & Ryan C. (2005). Beyond Stereotypes: An Exploratory Profile of Australian Women Mayors. *Local Government Studies*, 31(4), s. 433-448.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), s. 655-681.
- Cox, Josie. (2022, 30 november). Trust in women leaders is falling even as their numbers in high-ranking positions are rising. Why? *BBC*. Hämtad från <https://www.bbc.com/worklife/article/20221129-the-trust-crisis-facing-women-leaders>
- Eagly, A. & Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders, *Psychological Review*, 109(3), s. 573-598.
- Fahie, D. (2014). Doing Sensitive Research Sensitively: Ethical and Methodological Issues in Researching Workplace Bullying, *International Journal of Qualitative Methods*, 13, s. 19-36.
- Hicks, J. (2011). Bringing women into local governance: a review of enabling mechanisms in South Africa. *Community Development Journal*, 46 (3), s. 351-364.
- Hirdman, Y. (1988). Genussystemet- reflektioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 9(3), s. 49-61.

Hoyt, C. (2010). Women, Men, and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(7), s. 484–498.

Håkansson, S. (2021). Do Women Pay a Higher Price for Power? Gender Bias in Political Violence in Sweden. *The Journal of Politics*, 83(2), s. 515-531.

Kantar Public. *The Reykjavik Index for Leadership*. Hämtad 13 december 2023 från <https://www.kantarpublic.com/inspiration/reykjavikindex/reykjavik-index-2022-202>

McEwan, C. (2003). Bringing government to the people: Women, local governance and community participation in South Africa. *Geoforum*, 34(4), s. 469-481.

O'Brien, D. Z. (2015). Rising to the top: Gender, political performance, and party leadership in parliamentary democracies. *American Journal of Political Science*, 59(4), s. 1022–1039.

Resnik, D. B. (2006). Openness versus Secrecy in Scientific Research, *Episteme*, 2(3), s. 135–147.

Rosser-Mims, D. (2010). Black Feminism: An Epistemological Framework for Exploring How Race and Gender Impact Black Women's Leadership Development. *Advancing Women in Leadership Journal*, 30(15), s. 2-10.

Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of management*, 16(2), s. 81–90.

Sandberg, C. (2022, 1 december). Förtroendet för chefskvinnor minskar i takt med att krisen och hatet ökar. *FemPers*. Hämtad 12 februari 2024 från <https://fempers.se/2022/2022-12-02/fortroendet-for-chefskvinnor-minskar-i-takt-med-att-krisen-och-hatet-okar/>

Shan-Jan, S. L. (2019). Cracking Gender Stereotypes? Challenges Women Political. *Leaders Face*. Sage Journals. 10(1), s. 12-15.

Skaine, R. (2008). *Women political leaders in Africa*. Jefferson, N.C.,: McFarland

Snyder, H. (2019) Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, s. 333-339.

Statistiska centralbyrån (2023). *Representation i politiken*. Hämtad 4 februari 2024 från <https://scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstallldhet/jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande/representation-i-politiken/>

United Cities and Local Governments (2023). *UCLG calls for locally elected women to #BeCounted to achieve SDG 5*. Hämtad 23 december 2023 från https://www.old.uclg.org/en/Locally_elected_women_to_BeCounted_to_achive_SDG5

Verge, T. & Astudillo, J. (2019). The gender politics of executive candidate selection and reselection. *European Journal of Political Research*, 58(2), s. 720–740.

Vyas-Doorgapersad, S. & Shava E. (2022). A Situational Analysis of Women’s Leadership in South African Politics. *African Journal of Gender, Society & Development*, 11 (2), s. 137-155.

West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1(2), s. 125-151.

White, K. (2004). The leaking pipeline: Women postgraduate and early career researchers in Australia. *Tertiary Education and Management*, 10(3), s. 227-241.

Böcker

Alvinus, A., Borglund, A. & Larsson, G. (2023). *Tematisk analys: din handbok till fascinerande vetenskap*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.

Alvinus, A., Hede, S. & Helenius, J. (2022). *Ledarskapets kontext – en lärobok för militärer och krishanteringsaktörer*. Studentlitteratur.

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. (2., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Arriola, L.R., Johnson, M. & Phillips, M. (red.) (2021). *Women and power in Africa: aspiring, campaigning, and governing*. Oxford: Oxford University Press.

Bauer, G. & Britton, H.E. (red.) (2006). *Women in African parliaments*. Boulder, Colo.: Lynne Rienner Publishers.

Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: a practical guide*. Los Angeles: SAGE.

Butler, J. (2006[1999]). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.

Cherie Strachan, J., Poloni-Staudinger, L.M., Jenkins S. & Orbals C.D. (2019). *Why Don't Women Rule the World? - Understanding Women's Civic and Political Choices*. London: SAGE.

Dahlberg, K., Dahlberg, H. & Nyström, M. (2008). *Reflective lifeworld research*. (2. ed.) Lund: Studentlitteratur.

- Goetz, A.M. & Hassim, S. (red.) (2003). *No shortcuts to power: African women in politics and policy making*. London: Zed Books.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus: om det stabila föränderliga former*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Jacobsen, D. I. & Andersson, S. (2017). *Hur genomför man undersökningar? - introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Keisu, B., Tafvelin, S. & Brodin, H. (red.) (2021). *Gendered norms at work: new perspectives on work environment and health*. Cham: Springer.
- Larsson, G., Lundin, J. & Zander, A. (2017). *Ledarskapsmodellen: konsten att matcha individuella och organisatoriska förutsättningar*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.
- Levitsky, S. & Ziblat, D. (2020). *Så dör demokratier*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.
- Lofland, J. (red.) (2006). *Analyzing social settings: a guide to qualitative observation and analysis*. (4. ed.) Belmont, CA: Wadsworth.
- Logan, D., King, J.P. & Fischer-Wright, H. (2008). *Tribal leadership: leveraging natural groups to build a thriving organization*. (1st ed.) New York: Collins.
- Madestam, J. (2022). *Maktens kvinnor*. Albert Bonniers Förlag.
- Manne, K. (2018). *Down girl: the logic of misogyny*. New York: Oxford University Press.
- Migraine-George, T. (2008). *African women and representation: from performance to politics*. Trenton, NJ: Africa World Press.
- Murray, R. (red.) (2010). *Cracking the highest glass ceiling: a global comparison of women's campaigns for executive office*. Santa Barbara, Calif.: Praeger.
- Palmer, R.E. (1972[1969]). *Hermeneutics: interpretation theory in Schleiermacher, Dilthey, Heidegger, and Gadamer*. (2. pr.) Evanston: Northwestern U.P..
- Starrin, B. & Svensson, P. (red.) (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Tripp, A.M. (2009). *African women's movements: transforming political landscapes*. Cambridge: Cambridge University Press.

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wester, J. (2021). *Catfight: nidsbilder av kvinnor i grupp*. [Stockholm]: Romanus & Sell

Ödman, P. (2016[2017]). *Tolkning, förståelse, vetande: hermeneutik i teori och praktik*. (3., oförändr. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Rapporter

Hirdman, Y. (1990). Genussystemet. I demokrati och makt i Sverige. SOU 1990:44.

Maktutredningens huvudrapport. Stockholm: Fritzes.

Jämställdhetsmyndigheten. Politiskt ledarskap och kön – en forskningsöversikt. Bilaga 2 till huvudrapporten Ett sekel av rösträtt och valbarhet – En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande (Jämställdhetsmyndigheten, nr R 2021:01, bilaga 2). Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten. Hämtad från <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/fgegjfj/uppflj2-3.pdf>

UD/2005/31444/GU

Vinnova & Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser (2013). *Forsknings- och innovationspolitik i Sydafrika*. (Vinnova och Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, nr R 2013:13). Östersund: Vinnova och Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. Hämtad från <https://www.vinnova.se/contentassets/8919544b114b465eab7b68b47231cddf/foi-politiksydafrika.pdf?cb=20170706125731>

Bilaga 1

Intervjufrågor

1. Why did you choose to pursue a career in politics?
2. Did you receive any support or encouragement when you were running for office? If yes, did that help you in any way?
3. How did you prepare for your political leadership?
4. What challenges and opportunities have you faced as a female elected politician in your municipality?
5. How can we address these challenges and overcome the barriers? What are the success factors for overcoming these barriers?
6. Has it been difficult to combine your political career with your private life?
7. How does gender, in your opinion, influence decision-making?
8. How does equal participation of men and women in political affairs make local governments like yours more representative?
9. Why do you think there are so few women in decision-making positions in your municipality?