



Intern- feministisk handbok



Innehåll

Bakgrund	3
1. Aktuellt	4
Kvinnonätverk	4
2. Internfeministisk handbok	6
Ingen isolerad ö	6
Generella problem i Vänsterpartiet	9
3. Synliggör strukturerna	11
Osynliggörande	12
Förlöjligande och objektifiering	14
Undanhållande av information	17
Dubbelbestraffning	19
Påförande av skuld och skam	21
4.Handledning	23
Internfeministiska strategier	23
Styrelsens ansvar	24
Valberedningens ansvar	28
Ombudsman	31
Möten och debatter	31
Studier och kurser	34
Statistik	37
Bygg kvinnliga auktoriteter	38
Separatism	39
Upplägg för kvinnoträffar	41
Upplägg för mansträffar	43
Medlemsvärning och medlemsvård	45
Lokalen	46
Feministiskt perspektiv på politiska frågor	47
5. Ett gemensamt ansvar	48
Kvinnor i Vänsterpartiet	48
Män i Vänsterpartiet	49
6. Tips till kvinnor	52
7. Tips till män	55
8. Avslutning	59
Statistik	61

Vänsterpartiet

Box 12 660
112 93 Stockholm

vansterpartiet.se

Tryck: Billes (2012)

Form och illustrationer: Elisabeth Biström



Bakgrund

Efter riksdagsvalet 2010 tillsatte Vänsterpartiet en framtidskommission med uppdraget att "formulera målsättningar och strategier för partiets roll, inriktning och organisatoriska utveckling de kommande tio åren". Efter 15 månaders arbete presenterade kommissionen sin slutrapport med rekommendationer på hur partiet kan bygga en starkare organisation och formulera en skarpare politik.

I delrapporten "Feminister i vardagen" ligger fokus på den interna jämställdheten i partiet och det internfeministiska arbetet. En kartläggning av kvinnors situation i organisationen utgör rapportens huvuddel tillsammans med konkreta förslag på hur Vänsterpartiet bör arbeta för att förändra denna.

Bakgrunden till slutsatserna i rapporten baserar sig på enkätsvar, intervjuer med kvinnopolitiskt ansvariga och diskussioner med nyckelpersoner i organisationen såsom ombudsmän och distriktsordföranden. Underlag från distrikt som har erfarenhet av att jobba systematiskt med internfeminism har också använts i sammanställandet av rapporten. Detta utgör, tillsammans med könsuppdelad statistik över aktuell representation, grunden för rapporten. Enskilda berättelser används för att illustrera och exemplifiera generella beskrivningar på hur kvinnor upplever det att vara aktiv i Vänsterpartiet.

Alla citat och mycket annat i denna handbok är hämtade från just den rapporten.

1. Aktuellt


Kvinnonätverk

På kongressen 2012 togs det beslut om att ett kvinnonätverk skulle bildas i Vänsterpartiet. Till skillnad från flera andra partier har Vänsterpartiet valt att inte ha något kvinnoförbund, något som det funnits både fördelar och nackdelar med. Fördelarna har varit att de feministiska frågorna och politiken inte flyttats från partiets ledningar och vardagliga verksamhet till en miljö som är mindre statusfylld och som oftast uppfattas som en sidoverksamhet som inte behöver genomsyra resten av partiorganisationen. Samtidigt har det funnits brister vad gäller möjligheten till separatistisk organisering. Det har saknats egna rum där kvinnor i partiet kan mötas och formulera problembeskrivningar och strategier, stötta varandra och bygga en gemenskap.

Vi har under en lång tid använt oss av kvinnopolitiska rikskonferenser samt kvinnopolitiskt ansvariga ute i distrikten och i partistyrelsen. Deras huvudfunktion har varit att driva på och diskutera feministisk politik. Det har funnits ett kvinnopolitiskt utskott på central nivå som tidigare haft ungefär samma uppgift som de kvinnopolitiskt ansvariga har idag. I riksdagen har

”Jag behöver lära mig att avbryta män i debatter, det känns liksom olustigt att göra det, trots att min motdebattör är från ett annat parti. Jag är väl helt enkelt inte van.”

Citat ur framtidskommissionens rapport.




Vänsterpartiet tidigare haft ett feministiskt råd vars uppgift varit bred, men främst politisk, genom granskning av motioner ur ett feministiskt perspektiv.

Tanken är att kvinnonätverket ska fylla en annan funktion än tidigare nämnda organ och funktioner. Nätverkets främsta uppgift ska vara att bereda möjlighet för kvinnor i Vänsterpartiet att mötas och dela erfarenheter. Nätverket ska skapa egna rum för kvinnor i organisationen i syfte att bygga starkare kvinnor som klarar av att ta en större del av utrymmet i den ordinarie partiverksamheten. Nätverket ska även vara en samlande kraft som ska stärka känslan av gemenskap. Det ska bli lättare för kvinnor i Vänsterpartiet att hålla ihop, även över generationsgränserna. Verksamheten ska således inte ha huvudfokus på feministisk politik, utan de frågor och sammanhang nätverket ska handskas med kan variera. Det viktigaste är att det är av och för kvinnor i organisationen.

Nätverkets styrgrupp med en sammankallande väljs av partistyrelsen varje verksamhetsperiod, tillsammans med tydliga verksamhetsdirektiv. Verksamheten kan gå ut på att ordna konferenser om aktuella politiska områden där enbart kvinnor får delta eller hålla utbildningar i internfeminism. Nätverket ska vara naturligt integrerad i partiets övriga verksamhet och finnas med på bland annat KoLa-dagar och årskonferenser.

Om Vänsterpartiet lyckas bygga starkare och mer självsäkra kvinnor kommer det att ge resultat i vårt



utåtriktade arbete. Kvinnor som vågar ta för sig i organisationen blir också mer självsäkra debattörer i kommunfullmäktige, landstingsfullmäktige och i riksdagen. Kvinnor som får redskap att säga ifrån i sin partiförening eller på partistyrelsemötet får lättare att stå på sig i debatter och förhandlingar.

2. Internfeministisk handbok

Syftet med en internfeministisk handbok är att ge råd och stöd i arbetet att stärka jämställdheten på alla nivåer i Vänsterpartiet. Boken innehåller konkreta tips och förslag på hur man kan förbättra situationen lokalt och hur man kan jobba långsiktigt med internfeminism. Målsättningen är att handboken ska implementeras i alla distrikt under kommande verksamhetsperiod och följas upp med en utvärdering.

Ingen isolerad ö

Vänsterpartiet är ingen isolerad ö utan påverkas i allra högsta grad av de strukturer som genomsyrar samhället i övrigt. I Vänsterpartiets partiprogram står det: "Vi lever i ett samhälle som bärs upp av en maktstruktur grundad på kön: patriarkatet. Det är ett system som innebär mäns kontroll över kvinnors liv. Detta system överordnar män och underordnar kvinnor både samhälleligt och privat. Det patriarkala maktmönstret genomsyrar förhållandet mellan könen på alla områden, i familjen, på arbetsmarknaden, i statsapparaten, i myndighetsutövning och i de politiska församlingarna."




Utifrån den teoretiska förståelsen som vi använder oss av när vi analyserar samhället är det rimligt att konstatera att det också innebär att vi själva bär på dessa föreställningar och att maktordningen kan göra sig påmind internt i organisationen. Vänsterpartiet är ett modigt parti som tar denna självklarhet på allvar och som är villigt till en självvrannsakan som leder till förändring. Som feministiskt parti har vi ett stort ansvar att synliggöra och motverka den interna köns- maktstrukturen. Vi kommer förstås aldrig helt kunna befria oss själva från den så länge vi har ett samhälle som är ojämlikt mellan könen. Det betyder dock inte att vi inte ska göra allt för att skapa en så bra situation som möjligt där man oavsett kön kan få makt och inflytande över politikutvecklingen och organisationsbygget i Vänsterpartiet. Vår feministiska medvetenhet ställer höga krav på oss och på vår organisation.



Genom att aktivera sig i Vänsterpartiet ska man få de verktyg och möjligheter som krävs för att kunna agera politiskt i sin omgivning oavsett om man är man eller kvinna. Det är viktigt för alla organisationer som vill växa och bli starkare att generellt ha ett öppet och välkomnande klimat. Det gäller inte bara kön. Men precis som i vår analys av samhället, där den feministiska förståelsen är en av våra två grundpelare, är det ett problem av en annan dignitet om inte hälften av våra medlemmar har samma möjligheter till påverkan som den andra hälften. Det problemet är politiskt och strukturellt och något som vi måste ta på allvar.

Varje framgångsrik feministisk praktik måste grunda





sig på ett tydligt maktperspektiv. Ett misstag som ofta görs är att man förenklar problematiken runt kön och inflytande och reducerar den till enbart en fråga om representation. Vill vi på allvar stärka kvinnors inflytande i Vänsterpartiet måste vi inse att det går djupare än så. Åtgärderna som måste till om Vänsterpartiet ska bli ett mer jämställt parti bör därför vara strukturella. Det räcker inte med enskilda insatser utan arbetet måste vara ständigt pågående, väl integrerat i den övriga verksamheten och systematiskt. Annars riskerar det att enbart leda till kortsiktiga resultat som inte varar i längden.



När man diskuterar internfeminism händer det ofta att man fokuserar på kvinnors svagheter och brister, även om man inte gör det avsiktligt. Det kan handla om att när man väl diskuterar den interna jämställdheten i styrelser och på andra möten väljer att fokusera på kvinnors beteende. Varför kvinnor inte vill ta på sig uppdrag eller varför de pratar så lite eller inte går på möten. Då bör man flytta fokus och fundera på hur männen agerar och vad det skulle kunna få för konsekvenser. Just rätten att definiera vad som är problemet är en viktig del av att ha makten.

Makt är något som uppstår i relation med andra människor. Det finns makt inblandad i alla mänskliga relationer. Att ha makt är att kunna förmå andra människor att agera som man själv vill att de ska. Att ha makt är också att själv ha friheten att agera som man vill. Att ha makt är helt enkelt att sätta dagordningen, formulera målen och strategierna. Självklart handlar




könsmaktsordningen inte alltid om en medveten mak-
tutövning. Vi bär alla med oss könsbetingade beteend-
den och vanor som är högst omedvetna. Men detta till
trots måste man ändå vara öppen och beredd att idka
självkritik om Vänsterpartiet ska få ett klimat där både
kvinnor och män får förutsättningar att växa och ta
utrymme. Det är hela organisationens ansvar att se till
att detta blir möjligt.

Generella problem i Vänsterpartiet

Att kvinnor hålls tillbaka i Vänsterpartiet syns i repre-
sentationen i parlament och styrelser där män är över-
representerade. Samtidigt är kontinuiteten hos grup-
pen kvinnor dålig eftersom man inte ställer upp till
omval i lika hög utsträckning som män. Det gör också
att män är och ges status som mer erfarna. De kvinnor
som finns i församlingar och styrelser får inte tillräck-
ligt med stöd för att ställa upp till omval och kvinnor
som ännu inte är valda får inte stöd för att ställa upp.

Dokumentationen över representation, talarfördelning
på kongresser och partistyrelsemöten är undermålig
och därför är det svårt att ge en tydlig bild om hur det
faktiskt ser ut. Samtidigt finns det många internfemi-
nistiska problem som inte går att mäta med statistik
och uträkningar. Inom Vänsterpartiet finns det ett
relativt starkt stöd för att prioritera upp de feministiska
frågorna utåttriktat och de problem man brottas med är
snarare strategiska än politiska. När det gäller de in-
ternfeministiska frågorna finns det ett annat motstånd.
När de kvinnopolitiskt ansvariga intervjuades svarade
samtliga att de trodde att det fanns ett starkt gehör för





att få driva feministiska utåtriktade kampanjer men menade samtidigt att gehöret för att genomföra interna förbättringar var mycket lägre i organisationen.

Föreställningen om att den feministiska kampen är underordnad klasskampen lever, om än inte lika starkt, fortfarande kvar i delar av vårt parti. Tittar man i partiprogrammet så ägnas flertal sidor till en socialistisk strategi, medan en utvecklad feministisk strategi lyser med sin frånvaro. Rakt igenom programmet finns ett tydligt klassperspektiv medan feminismen behandlas separat.

Det måste bli en ändring. Feminismen ska genomsyra hela organisationens arbetssätt och arrangemang. Den sammanblandning som i dag råder av feministisk politikutveckling och separatistiskt arbete måste upphöra, så att de egna rummen för kvinnor främst handlar om egna rum och inte feministisk politik. Statusen i feministisk ideologi och i att arbeta med feministiska frågor måste höjas genom utbildning och idédebatt. Dessutom måste nyckelpersoner i partiet på alla nivåer tydligare än idag delta i det feministiska arbetet. Det feministiska arbetet måste integreras bättre med partiets övriga verksamhet. Kvinnor som tar för sig och kan mycket måste lyftas upp och bli naturliga auktoriteter. Den stjärnstatus som ofta tillfaller män måste också bli möjlig att erövra av kvinnor. Kvinnors representation måste öka i parlamentariska församlingar och styrelser. Samtidigt kan vi inte vara nöjda med det. Arbetet för att även den reella makten i högre utsträckning än idag tillfaller kvinnor måste hela tiden fortgå.



3. Synliggör strukturerna

Den mest effektiva strategin och en absolut förutsättning för att bryta de ojämlika interna strukturerna, är att synliggöra dem. För att kunna göra det måste man konkretisera vilka problem som finns och vilket uttryck de tar sig. Det kan handla om hur det ser ut i studiearbetet, möjligheten att bygga kvinnliga auktoriteter eller rätten till ett likvärdigt talarutrymme. Ofta kan de problem som finns ha blivit så normaliserade att de upplevs som naturliga – ”Lena ansvarar för fika och städning för att hon gillar det” eller ”Ove kan mycket om EU, därför får han hålla föredrag”. Vilka sammanhang det än handlar om är synliggörande det första steget för att nå en förändring.

Berit Ås, som tidigare var ordförande för vårt systerparti Sosialistisk Venstreparti var den första kvinnliga partiledaren i Norge. Hon har observerat och definierat tekniker som använts för att behålla makt. 1978 skrev hon för första gången om ”de fem härskarteknikerna” och 2003 kompletterade hon sin analys med ytterligare två tekniker: objektifiering och hot om våld.

I Framtidskommissionens intervjuer med kvinnor i partiet framkommer det att härskartekniker inte på något sätt är ovanliga i Vänsterpartiet. Det bästa sättet att motverka härskartekniker är att synliggöra dem och det görs bäst genom att konkretisera när och hur de används. Detta är ett kollektivt ansvar. Även män har ett ansvar att säga ifrån när andra män använder sig av härskartekniker.



Osynliggörande

Kvinnor i organisationen upplever att de ibland inte bemöts på samma sätt som männen. Många känner sig osynliggjorda. Det kan handla om att inte få sina inlägg bemötta på möten utan istället märka hur en diskussion kan fortlöpa utan att det man bidragit med kommenteras. Kvinnors kompetens uppfattas inte utan ses som bihang eller påhejare till mäns åsikter.

”När jag satt i parti-styrelsen, fick jag ofta höra att det pratades om mig och andra kvinnor som röstboskap åt vissa män; ‘Hon röstar ju alltid med honom’.”

Vänsterpartiet har en stadga där de är fastslaget att valda organ minst ska ha en representation motsvarande femtio procent kvinnor. Ändå är det inte alltid den efterlevs. Även i de sammanhang den följs finns det andra problem så som vem man lyssnar på eller vem som anses ha tyngd och erfarenhet i diskussionen. Det kan handla om vem som får sitta mötesordförande eller vilken arbetsinsats som räknas som den mest viktiga.

Osynliggörandet märks också ideologiskt, politiskt och teoretiskt. Kvinnors politiska tyngd ges inte lika mycket uppmärksamhet som mäns och kvinnor ges inte samma auktoritet i ideologiska frågor. Till exempel har det varit vanligt att det är en man som leder programkommissionen och män har ofta initiativet och ledningen i diskussioner av programkaraktär. Samtidigt är feminismen som ideologi inte lika statusfylld som marxismen, vilket gör att den feministiska

arenan är öppen för kvinnor men att den ändå inte tas lika seriöst.

På möten händer det att män upprepar vad kvinnor redan har sagt utan att låtsas om det och osynliggör därigenom det tidigare inlägget. Kvinnor får ofta ta ansvar för stämningen på ett möte eller att det fungerar praktiskt med fika och kopierade papper. Feministiskt arbete anses ibland som en bisyssla, något som kvinnorna i föreningen kan syssla med på "fritiden" utanför den vanliga planeringen. Dessa exempel på osynliggörande, oavsett om de är medvetna eller omedvetna, resulterar i att kvinnor känner att vad de säger spelar mindre roll och att kvinnor som kan områden inte har lika enkelt att bli erkända som politiska auktoriteter.

Tips mot osynliggörande:

Rättvist talarutrymme

- Påpeka när kvinnors inlägg inte bemöts eller bemöt dem själv.
- Referera till kvinnors inlägg. Var noga med att nämna henne vid namn, "Som Petra tidigare sagt".
- Synliggör osynliggörandet genom att påpeka när en man snor och upprepar vad en kvinna sagt utan att låtsas om det.
- Formulera dig gärna genom frågor eller avvärj med humor: "Hoppsan, glömde du bort att Anna också är här?" Ibland kan det vara en dålig strategi att låta allt för anklagande.
- För talarstatistik på möten, sammanställ då och då och analysera vilka som pratar och hur länge. Det kan vara bra att sammanställa talarstatistik för flera möten i rad för att få ett bättre underlag.



- Analysera vem som håller med vem, vilka förslag som diskuteras mest osv. Fundera på om det är bäst att vara öppen eller inte tala om på vilka möten ni mäter talartid.
- Om man är många kan det ibland vara bra att arbeta i smågrupper eller ha någon runda då och då. Ingen mår bra av att sitta tyst ett helt möte.

Organisationens signaler

- Fundera på om det finns några outtalade normer för hur kvinnor respektive män ska vara i Vänsterpartiet.
- Hur ser Vänsterpartiets material ut? Hur framställs kvinnor respektive män på bilderna?
- Peppa de kvinnor som är drivna och kan mycket till att bli politiska auktoriteter.

Förlöjligande och objektifiering

Förlöjligande är ett effektivt sätt att ta ifrån någon dess auktoritet och självsäkerhet. Många kvinnor i Vänsterpartiet upplever att de förlöjligas på möten eller i andra forum, något som förstås utgör ett hinder för att man ska prata mer.

Kvinnor får också oftare höra kommentarer kring sitt utseende, något som flyttar fokus och kan uppfattas som objektifierande och förminskande.



TÅL DU INTE
SKÄMT ELLER?



”Jag satt i valberedningen i mitt distrikt och på årskonferensen skulle vi presentera vårt förslag till riksdagslista. Vi hade satt två kvinnor högst på listan och när jag föredrog förslaget hörde jag hur några av de manliga ombuden började mumla saker till varandra. De sa saker som att jag var en ‘extremfeminist’. Jag var beredd på att det skulle bli diskussion, men inte på sådana kommentarer. Det trodde jag inte att man skulle få höra i Vänsterpartiet.”

”Under en kongress kommenterade väldigt många mitt utseende istället för den inledning jag höll, det kändes lite både och, visst kan det vara kul om vissa tyckte att man var fin, men jag hade lagt ner betydligt mycket mer tid på ‘talet’ än på klädvalet så det var ju lite tråkigt att det blev ett annat fokus.”

Tips mot förlöjligande:

Prata ihop er

- Ordna kvinnoträffar och diskutera om ni upplever er förlöjligade eller objektifierade någon gång.
- Skapa gemensamma strategier för när det händer nästa gång.
- Ställ upp för varandra.

Ifrågasätt

- Var uppmärksam när någon försöker förminska kvinnor eller deras åsikter.

- Förlöjliga inte dig själv genom att säga "Nej men så dum jag var! Hur kunde jag bete mig så korkat?"
- Försök att inte fastna i en känsla av förnedring och skam utan håll huvudet kallt. Upprepa gärna det som sagts ord för ord och be om förklaringar: "Hörde jag rätt? Vad menar du med det?"
- Acceptera inte förklaringar som att det bara var ett skämt eller antydningar om att den som synliggör härskartekniker är humorbefriad.
- Skratta aldrig med när du själv eller någon annan kvinna blir förlöjligad.

Ta tolkningsföreträdet

- Sätt ord på det du utsätts för: "Du tar inte mitt arbete med att utveckla den feministiska politiken på allvar".
- Tala om att du inte tycker att det är okej: "Jag tycker inte att sexualiserat våld är något att skoja om".
- Säga vad du vill ska hända: "Jag vill att du slutar driva med mig".

Snygg eller smart?

- Fundera på vilken betydelse utseendet har i Vänsterpartiet. Hur ser normerna ut och är det samma normer för kvinnor och män?
- Hur känns det att få komplimanger för sitt utseende i politiska sammanhang? Är det skillnad om de kommer från en kvinna eller man?
- Ibland kan det vara så att kvinnor får uppskattning för sitt utseende medan män får det för sin kunskap eller kompetens. Diskutera med andra kvinnor om ni tycker att det är så. Prata om hur man skall bemöta sådant beteende.
- Markera när ni hör sexuella anspelningar eller kränkande kommentarer. Gå ihop i grupp så inte enskilda personer får ta allt ansvar.

Undanhållande av information

Det finns problem med informella nätverk som kvinnor saknar tillträde till. När möteshandlingar inte kommer ut i tid eller när skriftliga underlag saknas till rapporter och andra dagordningspunkter resulterar det ofta i att kvinnor inte känner att de kan delta i diskussionen och lägga förslag på samma villkor som män. Män pratar ofta med varandra efter, mellan och inför möten och skapar på så sätt informella nätverk där Vänsterpartiets politik och organisation diskuteras.

Självklart är det inte fel att umgås och diskutera med varandra, men man måste vara vaksam på om kvinnor utestängs från förberedande diskussioner eftersom det får konsekvenser. Män har en tendens att söka sig till andra män för gemenskap och utveckling och till kvinnor för bekräftelse. Kvinnors insatser och kompetens "glöms bort". Detta kan man notera om man tittar tillbaka i det material som dokumenterats.



”När jag klagade på att bara en av åtta inledare på den centrala EU-konferensen var kvinna blev de andra lite sura på mig.”

Tips mot undanhållande av information:

Ordentliga mötesformer

- Kräv att få handlingar i tid.
- Ta fram skriftliga underlag till så mycket som möjligt så att alla har samma möjlighet att förbereda sig.
- Kräv bordläggning av frågor du inte har fått möjlighet att förbereda.
- Var noga med att ha mötesordförande, sekreterare och talarlista när det är möte. Spontana diskussioner kan vara bra i vissa lägen men risken är stor att de mest dominanta tar över.
- Använd mötestekniken för att demokratisera mötena och ge alla samma möjlighet att delta.

Motverka informell makt

- Låt alla i styrelsen skriva listor på de medlemmar de kan namnen på (alternativt dem de jobbar mycket tillsammans med) och diskutera resultaten utifrån kön.

Diskutera

- Fundera på hur ni kan lyfta fram fler kvinnor. Uppmuntra kvinnor som gör bra saker. Se till att deras insatser syns i verksamhetsberättelser, interntidningar och annan dokumentation av det ni gör.



Dubbelbestraffning

Det är lätt att drabbas av känslor av skuld och vanmakt när man inte tycker att man klarar av det som förväntas av en. Det finns flera exempel på hur kvinnor känner att de "lurat" kongressen, årskonferensen eller partiföreningen. Det kan handla om att man känner att "inte ska väl jag ta det där uppdraget, jag är inte tillräckligt kunnig/erfaren" och sedan få dåligt samvete för att man blir rädd för att inte göra ett tillräckligt bra jobb när man väl innehar uppdraget. Kvinnor som har ledande positioner tvivlar ibland på att de gör rätt för sig eller förtjänar det förtroende de har fått. Samtidigt känner andra kvinnor skuld för att de inte gör sin plikt och ställer upp till uppdrag de är osäkra på om de klarar av. Det blir en ond cirkel där kvinnor känner att de inte kan göra "rätt" hur de än agerar. Många kvinnor har också problem med att hitta en positiv självbild i sitt engagemang. Flera av Vänsterpartiets ledande män dokumenterar gärna sig själva och sitt engagemang medan kvinnor på samma positioner kan ha svårt att se sig själva på TV.

Det är viktigt att tänka på att ingen som sitter tyst ett helt möte tycker att det är speciellt kul. Samtidigt är det inte heller lätt att ta för sig och hålla många och långa eller retoriska inlägg om man är kvinna. Då kan man stämpas som rabiatt, grinig eller som en diva. Kvinnor som inte tar för sig kan omtalas som mesiga, blyga eller att de inte tar sitt ansvar som feministiska förebilder, medan de som gör det kan få höra att de är påfrestande, pinsamma eller att de tar sig själva på för stort allvar.



En vanlig strategi i samhället, och således också i Vänsterpartiet, för att få mer inflytande och känna sig mer delaktig är att söka bekräftelse hos män. Gör man det som kvinna kan risken att betraktas som rabiat minska och det blir lättare att få social acceptans. Samtidigt betraktas ofta kvinnor som betar sig så som röstboskap eller nickedockor.

”Först hade jag ångest i flera dygn innan interpellationsdebatten. Efteråt så kände jag mig ömsom dum och ömsom lite dryg för att jag tagit mig själv på för stort allvar i själva debatten.”

Tips mot dubbelbestraffning:

Dubbel belöning

- Försök sätta ord på vad som belönas och vad som bestraffas i Vänsterpartiet. Vad av det är bra och vad är dåligt?
- Uppmärksamma när kvinnor utsätts för dubbelbestraffning, påpeka att man bara kan göra sitt bästa.
- Träna på att sätta ord på dina egna prioriteringar, det gör det lättare att bemöta dubbelbestraffning. ”Jag vet varför jag gör det jag gör”, är ett bra mantra att ha i huvudet.
- Peppa kvinnor som tar för sig men klandra inte tjejer som inte gör det. Bemöt varandra utifrån förståelsen att man gör så gott man kan.



Påförande av skuld och skam

Kvinnor känner sig ibland mindre kunniga, kompetenta eller erfarna än vad de är. För många män är det tvärtom. Kvinnor upplever att de inte förtjänar sina positioner. Män som tar plats på kvinnors bekostnad uppmuntras eller ursäktas med att det var väl inte så farligt, han gör så för att han är osäker eller inte förstår bättre. Det händer att män utmålar sig själva som förtryckta och missförstådda offer i diskussionen om jämställdhet inom partiet. "Nu kommer väl massa kvinnor bli arga", kan män säga och får på så sätt kvinnor att känna sig taskiga och intoleranta.



Kvinnor klandrar sig själva för att de inte tar för sig tillräckligt, deltar i diskussioner, räcker upp handen på möten eller ställer sig i talarstolen på kongresser och årskonferenser. En annan vanlig situation är att kvinnor känner skuld när det blir dålig stämning och tar på sig ansvaret för att det inte ska bli det. Det är vanligt att kvinnor känner skuld när de sagt ifrån och varit tydliga, de känner oro för att de har varit för hårda eller för att de gjort en höna av en fjäder.

"Jag sa till en man i min partiförening en gång, han avbröt alltid alla under mötena, struntade i talarlistan och så. Han upplevde att han blev jättekrankt av mig, och jag kom på mig själv med att ha dåligt samvete i flera dagar, fast att jag egentligen hade rätt. Knäppt va?"



Tips mot påförande av skuld och skam:

Bekräfta dig själv och andra

- Jobba mot osynliggörande och förlöjligande eftersom skuld- och skamkänslor ofta är ett resultat av det.
- Medvetandegör dig själv och andra om att skuldkänslorna påförts av någon annan. Protestera när du själv eller andra utsätts. Håll ihop och stötta varandra.
- Uppmuntra den utsatta att sätta ord på känslorna: Hur såg situationen ut rent konkret? Varför kände jag skam? Hur kände de andra i omgivningen? Fanns något dolt budskap till mig, kan jag sätta ord på det?
- Att göra ordentliga skriftliga utvärderingar efter enstaka arrangemang men även efter längre projekt och kampanjer leder till att kvinnor inte tar på sig ansvaret för misslyckanden som en hel styrelse eller arbetsgrupp är ansvarig för.

4. Handledning

Syftet med det här kapitlet är att redogöra för olika verktyg som kan användas i arbetet med att synliggöra och förändra könsmaktsordningen i Vänsterpartiet. Arbetet mot strukturer och för en väl fungerande internfeminism måste ske medvetet, på många olika sätt och på alla nivåer i partiet.

Internfeministiska strategier

Det är viktigt att vi har tydliga mål och delmål med vårt internfeministiska arbete. Det krävs även en tydlig strategi för att konkretisera hur vi ska uppnå dessa mål. Strategin ska vara en vägledning för hur det internfeministiska arbetet ska utformas och strategidiskussioner bör vara återkommande och uppföljande. Att utarbeta en strategi handlar även om att upptäcka brister och hitta sätt att åtgärda dem. Använd politisk och organisatorisk fantasi för att utmana strukturer och perspektiv, det är annars lätt att göra saker som man alltid har gjort.

Diskutera vilka mål ni har i er förening/distrikt/styrelse. Fundera både över långsiktiga mål samt mål som kan uppnås relativt snabbt.

Förslag på mål och delmål:

- Vi ska ha en majoritet kvinnor som föreläsare på våra utbildningar.
- Vår talarstatistik ska ha förbättrats inom tre månader.
- Inför valet 2014 ska vi ha en majoritet kvinnor på vår fullmäktigelista.



Styrelsens ansvar

Styrelser på alla nivåer har det övergripande ansvaret för Vänsterpartiets verksamhet, så också för det internfeministiska arbetet. Det är styrelsens ansvar att en internfeministisk strategi tas fram och att resultatet av arbetet följs upp och utvärderas. Det finns alltid sätt att förbättra arbetet.

En grundläggande förutsättning för att lyckas med det internfeministiska arbetet är att det sker kontinuerligt och systematiskt. Idag sker det ofta sporadiskt. En insats görs vid ett enstaka tillfälle och sedan tycker man att man har gjort tillräckligt. För att få ett framgångsrikt internfeministiskt arbete krävs långsiktig planering av styrelser på alla nivåer inom partiet. Arbetar inte styrelserna med internfeminismen kommer det vara mycket svårare för den övriga organisationen och hitta former för att göra det. Här har partistyrelsen ett stort ansvar för att föregå med gott exempel.

I alla styrelseutbildningar som genomförs ska information om hur man arbetar med internfeminism ingå. Det är styrelserna som sköter stora delar av planeringen för organisationen och det finns många frågeställningar som rör jämställdheten som styrelsen behöver förhålla sig till. Finns det behov av barnpassning för att alla ska kunna delta? Finns det en grupp som har svårt att ha helgmöten? Hur ska vi få en jämnare fördelning av vilka som tar det praktiska ansvaret för mötet?

Diskussionerna är viktiga för att synliggöra informella strukturer och uppmärksamma invanda beteenden



och mönster. Använd konstruktiv kritik för att förbättra och utveckla diskussionerna och arbetet i styrelsen.

Förslag på diskussionsfrågor:

- Hur ser ansvarsfördelningen mellan könen ut i styrelsen?
- Vem kontaktar ni när något ska göras, både i och utanför styrelsen?
- Namnge tio aktivister i partiet, vilka kom du först att tänka på och varför?
- Räkna upp fem män och fem kvinnor i distriktet och koppla ihop dem med ett politiskt område. Är det lättare att komma på ämnen för något av könen och skiljer sig typen av ämnen åt?
- Vad belönas i Vänsterpartiet? Är det samma saker oavsett kön?

En styrelse med lika många kvinnor som män eller där kvinnorna är i majoritet är alltid bra men representationen är kanske inte alltid det viktigaste. Vad en styrelse gör och vem som gör vad kan ha större internerfeministisk betydelse. Om det är män som i större utsträckning förbereder de politiska diskussionerna, skriver uttalanden och kampanjplaner och kvinnor som tar ansvar för det praktiska kring arrangemangen så blir föreningens aktiviteter präglade av det.

Börja skriva ner vem som gör vad i styrelsen. Vem gör dagordning, skriver protokoll och förbereder politiska diskussioner? Vem skriver förslag på verksamhetsplanering och verksamhetsberättelse? Vem förbereder fika och plockar undan efter mötet?




Styrelsen måste även vara noga med hur de fördelar ansvaret mellan de aktiva medlemmarna i föreningen/distriktet/partiet. Nöj er inte med svar från kvinnor som hänvisar till att de inte kan/inte har kunskap nog för uppdraget. Erbjud er att stötta och hjälpa till. Se det som ert ansvar att se till att kvinnor klarar av det ansvar de fått. Följ upp hur arbetet går så ni kan hjälpa till innan det är meningen att uppgiften ska vara klar. Att misslyckas stärker inte någon. Som styrelseledamot ska du vara en självklar person andra kan vända sig till. Lär känna era kvinnliga medlemmar ordentligt så ni vet vad de är intresserade av och vill jobba med så att ni kan stötta dem i detta.

Som styrelse är det er roll att vara auktoriteter. Detta ska behandlas med respekt och kräver också att ni är extra lyhörda för hur arbetet fungerar och för medlemmarnas synpunkter. Använd ojämsliddhet som förklaringsmodell när kvinnor inte är aktiva eller kommer på möten. Diskutera i styrelsen hur ni ska reagera och bemöta härskartekniker och markera mot att kvinnor behandlas illa. Det är en trygghet för medlemmarna att veta att det är er roll att reagera. Markera tydligt och låt inte saker passera. Att ta tag i saker direkt minskar risken för att negativa strukturer etableras. Ni kan även ge några i styrelsen i särskilt uppdrag att reagera på kränkningar så att det aldrig blir upp till enskilda personer att ta tag i problemen.

Tydliga strukturer skapar trygghet. Formalisera i förväg hur det ska gå till om en kvinna känner sig kränkt eller orättvist behandlad. Utse kontaktpersoner





och ansvariga så att det är tydligt vem hon ska vända sig till. Skapa kontaktnät på flera nivåer i partiet så att det alltid finns någon att prata med.

I styrelsen har ni inte bara ansvaret för att reagera utan också för att förebygga och utveckla internfeminismen. Lyft fram kvinnor och använd kvinnor som positiva exempel. Beröm och stötta kvinnors arbete och synpunkter. Använd er av olika arbetssätt och olika sätt att diskutera för att skapa utrymme för kvinnor. Var noga med att det fungerar på mötena, det är ert ansvar att det gör det. Var inte rädda för att utveckla och prova nya metoder för att ge kvinnor plats och makt i organisationen. Kontakta andra styrelser för att utbyta idéer och erfarenheter.

För statistik över hur många kvinnor som är aktiva, vilka frågor de jobbar med, vems förslag som går igenom på mötena, talarstatistik, ansvarsområden, förtroendeuppdrag och dylikt. Utred situationen och gör upp planer på vad ni kan förbättra inom de områden det brister. Utvärderingar och diskussioner måste vara en återkommande del av verksamheten. Skriv rapporter om hur det ser ut för att kunna förbättra, utveckla och följa arbetet.

Checklista för styrelser:

- Skapa en tydlig ansvarsfördelning både i och utanför styrelsen.
- Utse kontaktpersoner så att medlemmarna vet vem de ska vända sig till.

- Reagera och markera mot beteende som inte hör hemma i Vänsterpartiet.
- Utveckla och prova nya sätt att arbeta med feminism både internt och externt.
- Utvärdera ständigt arbetet och ha dialog och kontakt med de kvinnliga medlemmarna.
- Ge stöd och lyft fram kvinnor och deras insatser. Stötta de kvinnor som känner sig orättvist behandlade.
- Uppmuntra att kvinnor tar stöd av varandra.
- Sätt upp mål och delmål för hur arbetet ska fungera.
- Skriv rapporter och statistik för att kunna följa hur arbetet fungerar. Arbetet ska leda till resultat.

Valberedningens ansvar

En valberedning har två uppdrag: dels att lägga fram ett förslag på en så bra styrelse som möjligt, dels att lägga fram ett förslag som får stöd av en majoritet. Medlemmarna på ett årsmöte i en partiförening eller ombuden på en distriktsårskonferens har mycket små möjligheter att på plats och utan förberedelser sätta sig in i alla kandidaters kompetenser och göra en väl-informerad bedömning av vilka som är bäst lämpade. Därför är det valberedningens uppgift att granska och värdera de nominerade kandidaterna, både var för sig och utifrån hur de kan samarbeta och komplettera varandra, och sedan lägga fram ett väl genomtänkt och avvägt förslag.



Stadgarna säger att "Kvinnor ska vara representerade i valda organ och på förtroendeposter med minst 50 procent om inte synnerliga skäl förhindrar detta" (§ 21). Det innebär att man kan välja styrelser med enbart kvinnor eller med en majoritet kvinnor men inte styrelser med en majoritet män.

Valberedningens uppgift är att ta fram ett förslag som överensstämmer med stadgarna. Om det inte finns tillräckligt många kvinnor nominerade, så bör valberedningen försöka få in fler nomineringar eller själv "handplocka" lämpliga personer. En valberedning måste särskilt gå in för att leta efter kvinnor och stötta kvinnor till att ställa upp. De måste motverka vanliga föreställningar så som "det fanns ingen kvinna som ställde upp/som ville/som var tillräckligt kompetent".

Det är viktigt att valberedningen genomför intervjuer inför tillsättandet av olika uppdrag för att undvika en situation där det är den som är mest känd eller social som får uppdraget. Det är bra att skicka ut skriftlig information innan om vilka frågor som kommer att komma upp på intervjun så att de nominerade hinner förbereda sig.



Om en valberedning, trots ihärdigt arbete, inte lyckas få fram kvinnor som kandidater bör man redovisa vad man gjort för att få in fler nomineringar. Enligt stadgarna får kvoteringsregeln frångås om det finns "synnerliga skäl" och i så fall ska särskilt beslut om detta fattas och skälen antecknas till protokollet. Vad som





kan anses vara "synnerliga skäl" finns det inte något bestämt om, utan är upp till den väljande församlingen att bedöma.

Valberedningen är inte ensam ansvarig för att bryta en sned könsfördelning och bör ta upp frågan med styrelsen om det visar sig svårt att få fram kvinnor till förtroendeuppdrag och poster. Styrelsen måste analysera vad det beror på och vidta åtgärder för att ändra det. Ett sätt att börja det arbetet kan vara en enkät till medlemmarna eller ett möte enbart för kvinnor där problemet diskuteras.



Ett annat vanligt problem som valberedningen måste motverka är att kvinnor oftare hoppar av eller slutar på ett uppdrag efter en kort period. Ta reda på varför kvinnor hoppar av sina uppdrag och se om det finns något ni kan göra för att motverka detta.

Det förekommer också en fördelning där män får tunga uppdrag och kvinnor får ansvar för områden som inte är lika statusfyllda. En valberedning måste alltid se över sina förslag och listor och se till att de inte följer könsstereotypa mönster.

Tänk på att valberedningens sammansättning spelar stor roll för hur och om könsrelaterade problem uppmärksammas.

Checklista för valberedningar:


- Börja jobba i god tid för att få in många nomineringar.
- Genomför intervjuer med de nominerade.
- Leta aktivt efter kvinnor till uppdraget.
- Uppmuntra kvinnor att ställa upp till val.
- Se över vilka ni nominerar till vilka uppdrag.
- Diskutera era egna fördomar.
- Se över könssammansättningen i valberedningen.

Ombudsman

Som ombudsman är man nog den som känner flest i distriktet och har en möjlighet att vara extra uppmärksam. Ombudsmannen kan hjälpa till att lyfta fram kvinnor, tipsa om föreläsare, nominera till valberedningar osv. Som ombudsman har man tillgång till register och kan föra statistik över hur könsfördelningen ser ut på kurser vad gäller föreläsare och talare.

Möten och debatter

Debattklimatet spelar stor roll för möjligheten för fler kvinnor att delta och ta plats i debatt och diskussion. Att använda sig av en tydlig mötesteknik är en förutsättning för att alla ska ha samma möjlighet att komma till tals. Var noga med formalia. Förbered en dagordning så att alla vet vad mötet ska handla om och inga viktiga punkter glöms bort. Utse en mötesordförande som fördelar ordet så att alla får möjlighet



och utrymme att prata. Använd andra- och tredjetalarlista för att släppa in fler i diskussionen och synliggöra om det är någon som tar extra mycket talarutrymme.


Det är viktigt att föra talarstatistik under alla diskussioner. Vad säger resultatet om hur era möten fungerar? I vilka diskussioner dominerar män och när är det kvinnor som diskuterar?

Arbeta medvetet för att få upp fler kvinnor i talarstolen. Har man väl stått där en gång är det inte lika svårt nästa gång. Öva på att tala och argumentera på kurser och satsa på förberedelser inför större arrangemang.

Att kvinnors inlägg i debatter nonchaleras eller inte tas på lika stort allvar som mäns går att motverka genom tydlig ansvarsfördelning. Om det är kvinnor som ansvarar för olika punkter på dagordningen, är inledare och föredragande så är det de som lyfter initiativet och fokus i de olika diskussionerna.

Kvinnor måste tillåtas argumentera mot varandra utan att för den skull bli anklagade för att springa mäns ärenden. Variera formerna för hur diskussionerna ska fungera. Använd rundor för att alla ska ges en möjlighet att yttra sig och använd gruppdiskussioner ibland. Olika former passar olika personer och det är viktigt att alla ges utrymme. Skapa separatistiska forum där kvinnor får möjlighet att diskutera utan män.

Bestäm redan före mötet/mötena hur utvärderingen ska gå till och ge den tillräckligt med tid efter varje



möte. Det är lätt att man gör det slarvigt eftersom det är sista punkten och folk vill gå hem. Gör upp regler för hur det ska fungera redan innan så att alla ges en möjlighet att tänka igenom vad de ska säga. Då är alla också förberedda på att utvärdering är en punkt minst lika viktig som alla de andra. Gör utvärderingar anonymt ibland och utse någon att sammanställa och ansvara för att utvärderingarna leder till konkreta resultat.

Härskartekniker förekommer på möten och i diskussioner och det är alltid viktigt att benämna och synliggöra vad som händer. Som kvinna är det alltid du som har företrädet att definiera vad du har upplevt. Diskutera med andra kvinnor i partiet om hur man kan bemöta kränkningar. Rapportera till andra när du har agerat mot kränkningar för att berätta hur du gjorde och för att visa att man inte är ensam om sina upplevelser och erfarenheter, stötta varandra. Det ska alltid vara ok för en kvinna att säga till och det måste etableras ett klimat där varje kvinna har den givna rätten att säga ifrån när härskartekniker används.

Checklista för möten:

- Använd mötesteknik.
- För talarstatistik.
- Ha kvinnor som inledare.
- Variera formerna för diskussionerna.
- Utvärdera.

Studier och kurser

Studier är en viktig del av Vänsterpartiet. Här får vi möjlighet att lära oss mer, utvecklas och argumentera, de feministiska frågorna är inget undantag. Studierna kan fylla många funktioner inom det internfeministiska arbetet. Dels för att det ger oss en möjlighet att studera kollektivt och dels för att vi får en möjlighet att integrera ett internfeministiskt arbetssätt i partiet.

Feminismen som teoribildning har idag förhållandevis låg status i Vänsterpartiet. Alldeles för många kan inte tillgodogöra sig relativt grundläggande feministiska analyser på frågor och områden. När vi anordnar utbildningar eller studier bör vi därför alltid formulera en målsättning kring internfeminism.

En målsättning som vi sen har med oss när vi planerar föredrag och bokar föreläsare. Fundera över vilka föreläsningämnen ni väljer. Varför har man ofta med arbetarrörelsens historia, men sällan kvinnorörelsens? Från vilka organisationer bjuder ni i externa föreläsare och varför?

Fundera även över vem som föreläser om vad. Se till att ha kvinnor som föreläser om traditionella "manliga" eller politiskt "tunga" ämnen. Samtidigt som männen i organisationen är med och tar ansvar för de feministiska studierna. Det är viktigt att både män och kvinnor utbildar sig i feminism. Det ska vara lika statusfyllt att vara expert på feministisk teori som att

"Har då fan inte sett många böcker om feminism i mina så kallade intellektuella manliga bekantas bokhyllor, är det inte konstigt?"



vara detsamma på marxistisk teori.

Kvinnor i partiet måste även få större möjlighet att bli "experter". Idag är det mycket vanligare att man hänvisar till män som experter. Kvinnor bör uppmuntras till att fördjupa sig inom snävare områden om intresse för detta finns. Kvinnor bör även aktivt rekryteras till studier på högre nivå för att bryta ett mönster där kvinnor är de som tar ansvar för helheten och kan lite om mycket medan män profilerar sig inom ett eller några få specialområden.

För att underlätta arbetet med att hitta kvinnor som är experter inom olika områden kan man sammanställa en föreläsarbank. På det sättet blir det även lättare att tipsa andra arrangörer eller journalister som vill komma i kontakt med någon från Vänsterpartiet.

Separatistiska studier är ett annat verktyg för att förbättra kvinnors deltagande och kan användas på många olika sätt. I en miljö med enbart kvinnor behöver man inte kämpa för utrymmet på samma sätt och separatism kan därför vara en taktik för att ge kvinnor utrymme både att formulera feministiska dagordningar och att fördjupa teoretiska och ideologiska kunskaper, gärna inom de områden där män annars dominerar. Separatistiska ledarutbildningar för kvinnor är också ett sätt att använda studier för att bygga kvinnliga auktoriteter, exempelvis studiecirkelledare.

Som arrangörer för en utbildning bör ni alltid se över vem i gruppen som har ansvar för vad. Om det är en



majoritet män som har ansvar för det teoretiska innehållet kommer det avspegla sig i utbildningen. Lika viktigt är det att det inte är en majoritet kvinnor som har ansvaret för mat, fika och städ.

Under hösten 2012 kommer partiet centralt att erbjuda, som en del av utbildningsprojektet "Vänsterskolan", fyra stycken kurser under temat feminism. Kursen "Feministskolan" tar upp de viktigaste feministiska frågorna och diskuterar hur de hänger ihop med andra politiska områden. Kursen "Internfeministskolan" handlar om hur Vänsterpartiet ska öka kvinnors utrymme i organisationen. Båda dessa kurser riktar sig till både kvinnor och män i partiet. En retorikkurs samt en kurs i feministiskt självförsvar erbjuds också men är bara öppna för kvinnor.

"Jag var först med i en studiecirkel som var en blandad grupp, det var två män där som verkade erfarna, jag sa inte så mycket på träffarna, vågade inte fråga heller när jag inte fattade. Sen var det några som drog igång studieträffar för bara kvinnor, ja det var helt annorlunda, jag kände mig lättad på nåt sätt, pratade varje möte och kanske lärde jag mig nog mer egentligen, när jag tänker efter."

Checklista för kursorganisatörer:

- Använd mötesteknik.
- Satsa medvetet på att få kvinnor som föreläsare och inledare.
- Diskutera era val av ämnen ur ett feministiskt perspektiv.

- Se över könssammansättningen och ansvarsfördelningen i arrangörsgruppen.
- Se till att även män tar helhetsansvar.
- Skicka ut information om utbildningen i god tid.
- Ha med frågor i utvärderingen som kan synliggöra ojämställdhet.

Statistik

Det behöver föras statistik över hur många kvinnor som är aktiva och hur många kvinnor som är medlemmar i distrikt och i partiföreningar. Det handlar om talarstatistik på möten, om att kolla över ansvarsområden och förtroendeuppdrag. När man har en bild över det aktuella läget så kan man göra en plan för hur det ska förbättras.

Gör statistik över hur många kvinnor respektive män som går olika studier, på vilken nivå och inom vilka områden. Det här kan synliggöra var det finns problem och vad man behöver göra. Motverka att kvinnor och män förväntas kunna vissa områden genom att vara noga med hur fördelningen ser ut bland föreläsare. Gör en talar-/föreläsningsbank över vilka kvinnor som kan hålla föredrag om vad. Finns det brister i talarbanken så gör medvetna satsningar på kvinnor och de ämnen där det sviktar.



Varje år kommer partiet centralt att mäta ett antal områden. Detta för att få en bild av hur det ser ut och vad som behöver förbättras. Att genomföra samma mätning flera år i rad, skapar en möjlighet att se hur den interna jämställdheten utvecklas över tid.

Bygg kvinnliga auktoriteter

För att kunna bygga verkliga kvinnliga förebilder som har en auktoritet i hela partiet behövs ett medvetet arbete. Det är bra att lyfta fram kvinnor som tar för sig och uppmuntra det. Detta kan man göra när man tillsätter politiska uppdrag eller genom att hänvisa till kvinnor vid förfrågningar om föreläsare eller debattörer. Med fler kvinnor som förebilder i organisationen kan bilden av vilka Vänsterpartiet är stärkas både i och utanför organisationen.

”När jag varit retorisk på ett möte får jag ofta lite ångest, känner mig hård och bitchig, samtidigt så vill man ju inte göra sig mindre än vad man är. Det är svårt.”

Avliva myten om att ledarskap är manligt och lyft fram de kvinnor i organisationen som har förtroendeuppdrag och är ledare. Använd kvinnor som positiva exempel. Hänvisa till vad andra kvinnor har sagt, skrivit eller gjort. Det är viktigt att göra detta även om man inte håller med personen i fråga, detta för att faktiskt synliggöra allt det kvinnor gör inom olika områden i partiet.

Använd positiv särbehandling när det anlitas föredragshållare och när ansvarsfördelning sker inom organisationen. Gör medvetna satsningar på att få





kvinnor att skriva artiklar både till interna forum och till utåttriktat material. Om det oftast är män som syns i media så kommer folk uppfatta Vänsterpartiet som ett mansdominerat parti. Tänk alltid över vem ni väljer till presskontakt för olika typer av arrangemang.

Förebilder består av både kvinnor som är framträdande i organisationen och de kvinnor inom organisationen som man vet att man kan få stöd, tips och hjälp av. Uppmuntra kvinnor att bygga kontaktnät med varandra. E-postlistor och separatistiska träffar är några tips på hur kontaktnät kan skapas.

Separatism

Det finns inget inom den feministiska praktiken som provocerar så mycket som kvinnlig separatism. Det kan ibland bero på missförstånd och okunnighet men ofta har det handlat om att män faktiskt känner sig hotade. Det finns inte heller någon internfeministisk praktik som är så effektiv som separatism om man vill flytta fram kvinnors positioner. Möjligen är det därför det också är så ifrågasatt.

Att arbeta separatistiskt med internfeminism kan ha många fördelar. Som vi tog upp inledningsvis finns det ett stort behov av egna rum för kvinnor i Vänsterpartiet. Kvinnor måste få möjligheten att träffas, diskutera, dela erfarenheter och bilda nätverk. I separatistiska miljöer är det lättare att lära känna varandra och bilda allianser som man sen kan använda sig av i den ordinarie partiverksamheten.





Det är dock viktigt att ha en tydlig målsättning med sitt separatistiska arbete. Ett separatistiskt arbete ska leda framåt, inte stanna vid ett inåtvänt missnöje. Det är bra att få prata av sig och lägga upp gemensamma strategier men det är viktigt att arbetet är kreativt och inte stannar i ett allmänt gnällande. Ingen vinner på att leta efter problem som inte finns.

Det separatistiska arbetet har även en kompensatorisk funktion. Att exempelvis bedriva separatistiska studier kan vara ett sätt att medvetet kompensera kvinnor på politiska områden där män anses/anser sig ha mer kunskap. På samma sätt kan man ordna studiecirkel för män om feminism.

Om kvinnorna i föreningen eller i distriktsstyrelsen anser att det finns ett behov kan de med jämna mellanrum ha separatistiska träffar där gemensamma erfarenheter kan diskuteras och strategier för att bryta könsmaktsstrukturer tas fram. Minst en gång om året borde man ha utvärderingsmöten med kvinnorna i föreningen eller distriktsstyrelsen. Som underlag kan man exempelvis låta så många kvinnor som möjligt fylla i en enkät om jämställdheten internt. Diskutera på mötet hur ni tycker att man ska hantera de problem som kommer fram. Backa upp varandra även när det är män med och stå för det ni kommit fram till på ert möte.

Att prova ett mentorsprogram för nya kvinnor i partiet kan vara ett bra sätt att stärka kvinnorna i distriktet. Erfarna kvinnor utses till "mentorer" till lite nyare





kvinnor. Ett annat sätt att formalisera separatismen kan vara att bygga ett lokalt kvinnonätverk i distriktet.

Upplägg för kvinnoträffar

Kvinnoträffar bör arrangeras vid varje större arrangemang. De kan även användas i mindre skala exempelvis i distriktsstyrelsen eller i kongressdelegationen. Detta upplägg passar bäst för lite större tillfällen som årskonferenser och kongresser men det är enkelt att anpassa till ett mindre sammanhang.

Se till att träffen är inplanerad i det övriga programmet och har en starttid som är bra för deltagarna. Om det är en förträff inför en konferens eller kongress placera träffen i första hand i själva mötessalen. På så sätt har gruppen kvinnor redan intagit salen innan konferensen eller kongressen börjat. Låt alla som vill prova talarstolen och mikrofonen. Gör gemensamma röstövningar på podiet.

För att kvinnoträffen ska bli bra är det viktigt att man avsätter ordentligt med tid. Det ska finnas utrymme för både diskussion och eftertanke. Kvinnoträffen bör ta upp saker som kan vara bra att tänka på när man pratar inför en större grupp.

Inled träffen med en runda så att deltagarna får presentera sig. Om alla känner varandra sedan tidigare kan det ändå vara bra att ha en runda där alla får säga något om sina förväntningar på förträffen och vad de har för känslor inför konferensen/kongressen.





Om det är en stor grupp kan man ordna gruppdiskussioner där deltagarna får dela med sig av problem, tips och idéer på argumentationsteknik och annat. Är det en mindre grupp går det bra att ta diskussionen i storgrupp. Det kan vara ett tillfälle att få prata om upplevelser och svårigheter som man har från det politiska arbetet i olika sammanhang. Bara att få dela med sig av det och känna att det finns fler med liknande upplevelser gör att man stärks och får energi. Prata också om hur man kan stötta och peppa varandra, även om man inte tycker lika i olika sakfrågor som ska upp på kongressen/konferensen.

Om man inte har möjlighet till gruppdiskussioner så kan en eller flera föreläsare ta exempel utifrån egna och andras erfarenheter av politiskt arbete i partiet. Bjud in kvinnor från partistyrelsen som kan föredra politiska frågor som kommer att behandlas på konferensen/kongressen.

Vill man variera kvinnoträffarna finns det många olika saker man kan göra, så som att använda sig av rundor eller bjuda in instruktörer för att hålla en kurs i feministiskt självförsvar. Deltagarna kan även träna på att debattera med varandra. Utgå från de verkliga politiska frågorna som kommer att avhandlas under konferensen/kongressen.

Det är också möjligt att ha träffar under konferensens/kongressens gång. Saker kan ha hänt som behöver diskuteras och nya tankar och frågor kan ha kommit upp. Att ha en ordentlig utvärdering efteråt kan också vara bra inför kommande förträffar.




Checklista för kvinnoträffar:

- Få in förträffen i det ordinarie programmet.
- Avsätt mycket tid.
- Välj en bra lokal för ändamålet.
- Börja med en runda.
- Gör gemensamma röst- och debattövningar.
- Låt deltagarna dela med sig av sina erfarenheter, tips och knep.
- Prata om hur ni kan stötta varandra om någon utsätts för härskartekniker.
- Bjud in en föreläsare.

Upplägg för mansträffar

En träff för männen inför konferenser och kongresser kan fylla en funktion men det är viktigt att tänka till så att det inte blir meningslöst eller i värsta fall bara ett organiserat tillfälle att förstärka könsmonster. För att bryta det kan en bra idé vara att ha en kvinna och en man som håller i träffen. Det finns inget behov av fler ensamma rum för män, sådana finns det redan gott om.

Se till att träffen är inplanerad i det övriga programmet för att markera att den är viktig att delta på. Avsätt ordentligt med tid. Även en kort träff är bättre än ingen alls men om man vill få ut mycket av träffen måste det finnas tid för diskussion och eftertanke.



Inled träffen med en runda så att deltagarna får presentera sig. Om alla känner varandra sedan tidigare kan det ändå vara bra att ha en runda där alla får säga något om sina förväntningar på förträffen och vad de har för känslor inför konferensen/kongressen.

Det viktiga med mansträffar är att man påtalar problemen och berättar om vilka strategier man kan använda mot dem. Gå igenom vanliga exempel på härskartekniker och poängtera att argumentationsteknik kan vara ett sätt att markera makt och ställning. Prata om att det är viktigt att bemöta kvinnors inlägg och att det är bra att referera till vad kvinnor sagt utan att knycka deras argument eller ta på sig rollen att "förklara" vad de menar. Påtala att det inte alltid är nödvändigt att sätta upp sig på den tredje talarlistan och diskutera hur man kan stå tillbaka för att få en jämnare talarstatistik.

Om det är en mindre grupp och det finns tid, låt deltagarna dela med sig av sina erfarenheter och diskutera argumentationsteknik, bra knep och fula knep. Prata om hur man kan stötta kvinnor utan att bli överbeskyddande och hur man kan uppmärksamma när någon använder sig av härskartekniker. Uppmana deltagarna att tänka på att agera schysst även under konferensens gång. Man ska alltid visa respekt även om man inte är överens. Prata också om att män har ett ansvar att ingripa mot varandra när de tycker att någon agerar på ett fult sätt.

Checklista för mansträffar:

- Få in förträffen i det ordinarie programmet.
- Avsätt mycket tid.
- Börja med en runda.
- Diskutera hur man kan stötta kvinnor utan att ta över.
- Diskutera hur man kan stå tillbaka som man för att kvinnor ska få mer utrymme.
- Diskutera hur ni, på ett bra sätt, kan uppmärksamma varandra på när någon använder sig av exempelvis härskartekniker.

Medlemsvärvning och medlemsvård

För att få föreningen till en plats för både män och kvinnor måste man börja med att inventera läget i dag. Vad har föreningen för medlemmar? Vilka har gått med det senaste året? Gör en enkätundersökning om varför medlemmarna har valt att gå med i Vänsterpartiet. Se om det finns någon skillnad mellan könen. Med det som underlag kan det vara lättare att göra riktade medlemsvärvningskampanjer för att få med fler kvinnor i partiet.

Ett sätt att få in nya kvinnor i partiets verksamhet är att utse kontaktpersoner eller mentorer. Det är bra om kvinnor får andra kvinnor som mentorer eftersom nästan alla kvinnor i partiet har gått igenom samma sak och kan därmed stötta varandra i det.



Lokalen

Det många inte tänker på är lokalens betydelse för medlemmar. Alla måste kunna känna sig trygga i våra lokaler. Det är styrelsens ansvar att se till att exempelvis lyset fungerar och att det går att låsa på toaletten.

Gå även igenom vad ni har på väggarna i lokalen. Avspeglar det hela er verksamhet på ett bra sätt? Om man som medlem inte känner sig representerad är det svårt att känna sig delaktig och då stannar man oftast inte så länge. Fundera över vilka signaler ni vill sända med er lokal när någon ny person besöker den.



Feministiskt perspektiv på politiska frågor

Det kanske inte alltid är så lätt att lägga ett feministiskt perspektiv på alla enskilda politiska frågor som partiet driver men oftast finns det en feministisk vinkel om vi bara anstränger oss. Genom att hela tiden "leta" efter den vidgar vi våra perspektiv och nya tankar och idéer om hur vi kan nå ut med vår politik växer fram.

Integrera feminismen som perspektiv i de politiska frågor det arbetas med för tillfället. Ha feministiskt perspektiv som en stående punkt på dagordningen oavsett om det är politik eller organisation som diskuteras. Acceptera inte förklaringar som hävdar att det inte finns ett feministiskt perspektiv eller arbetssätt. Prioritera upp feminismen genom att göra den närvarande. Låt inte det feministiska arbetet ständigt hänvisas till det feministiska utskottet eller någon särskild arbetsgrupp. Feminismen är en av våra grunder och därför ska det feministiska arbetet också alltid vara närvarande och finnas i medvetandet hos alla medlemmar i Vänsterpartiet oavsett kön.

Tänk på detta i kampanjplaneringen och i det utåtriktade arbetet. Tänk också på att det spelar roll vilka som får synas i media, vem som tar de stora fullmaktigedebatterna och vilka som är ute på arbetsplatserna och pratar politik.


5. Ett gemensamt ansvar

Att vi har ett tydligt maktperspektiv i vår feministiska analys innebär inte att kvinnor har ensamt ansvar för det feministiska arbetet utan både män och kvinnor behövs för att vi ska bli framgångsrika. Vi har dock mycket olika erfarenheter och behöver därför ha olika roller i arbetet. Män kan inte känna kvinnoförtrycket ända in på huden på samma sätt som kvinnor ofta gör men de har ändå mycket att tillföra i det internfeministiska arbetet. Ojämställdheten är hela organisationens problem och därför bör organisationen stå för de verktyg som krävs för att förändra situationen.

Kvinnor i Vänsterpartiet

Det är viktigt att komma ihåg att upplevelsen av könsmaktsstrukturerna inte behöver vara identiska för alla kvinnliga medlemmar. Det är inte så att alla kvinnor känner sig frustrerade och tillbakatryckta och samma agerande upplevs inte alltid som kränkande. Därför måste kvinnorna själva ha rätten att definiera problem och situationer så som de upplever dem, snarare än att man förutsätter saker.

Det kan ta emot att se sig själv som underordnad och därför försöker många kvinnor övervinna maktstrukturer i sin omgivning genom att förneka dem. Det är viktigt att inte anklaga de kvinnor som inte känner sig förtryckta för "strejkbryteri". Alla upplever inte allt på samma sätt eller känner helt enkelt att det är det bästa sättet för dem att agera. Det ligger dock något väldigt värdefullt i att konstatera att man inte är ensam i sin



utsatthet utan att kvinnor som grupp är utsatta för ett strukturellt förtryck. Viljan att göra något åt det förtrycket är grunden för en feministisk organisering.

Att stärka solidariteten mellan kvinnor i organisationen är viktigt men man måste också vara försiktig. Riskerna finns att man skapar nya normer för hur kvinnor ska tänka, bete sig eller tycka. Systerskapet måste verka stödjande och peppande, inte identitetsskapande och utestängande. Vi får aldrig förutsätta att alla kvinnor har samma erfarenheter eller åsikter. Det är exempelvis väldigt viktigt att homo- och bisexuella kvinnor känner sig välkomna och inkluderade i gemenskapen.

I Vänsterpartiet är det vanligt att kvinnor som driver feministiska frågor placeras i "feministfacket". Därifrån är det väldigt svårt att vinna förtroende och status inom andra politiska områden. Oviljan att bli reducerad till kön kan få kvinnor att undvika att hålla en för hög feministisk profil och visa ett för stort engagemang i feministiska frågor. Detta förlorar naturligtvis partiets feministiska arbete på, både internt och externt.

Män i Vänsterpartiet

Män har inte något självklart materiellt intresse av jämställdhet. Män utgör den privilegierade gruppen och har snarare intresse av att kvinnor hålls underordnade. Män har också ofta svårt att känna sig överordnade, vilket gör att man försöker hantera maktordningen individuellt istället. Då blir det svårare att se de strukturella sambanden även om man hävdar att man



vet att de finns. Ytterligare en förklaring kan vara att män ofta är ganska ointresserade av tjejs och kvinnors liv och därmed har dålig kännedom om deras villkor. Det behöver inte bero på ovilja utan snarare att män, generellt sett, är mindre beroende av kvinnors handlande än tvärtom.

Samtidigt är mäns förhållande till feminismen dubbelt. Visst tjänar man på högre löner och fler maktpositioner. Men som man begränsas man också av den rådande genusordningen eftersom normen för manlighet ofta skiljer sig från hur man är eller vill vara. Om uppdelningen i manligt och kvinnligt inte fanns och varje människa i stället kunde forma sin egen identitet skulle det innebära en stor frihet också för män. Därför kan män både förlora på och gynnas av den feministiska kampen.

När män väljer att definiera sig som feminister möts de ofta av en mycket stark positiv respons. Därefter behöver de inte göra så mycket mer, vare sig vad det gäller att fördjupa sig i feministisk teori eller att aktivt vara med och bedriva praktiskt feministiskt arbete.

I ett patriarkalt samhälle har män som grupp ett gemensamt intresse och behov av att hålla ihop och försvara sin överordnade ställning. Även inom Vänsterpartiet måste vi vara vaksamma på hur män söker sig till varandra för att utveckla politiska idéer, diskutera något de har läst eller höra hur andra tänker i en specifik fråga. När män vänder sig till kvinnor kan det ibland handla om att få berätta och förklara eller





för att få bekräftelse. Det är inte ett jämlikt möte. Det är inte heller ovanligt att kvinnor döljer sin kompetens för att män blir så mycket trevligare om de inte känner sig hotade. Sådana här saker sker oftast omedvetet men konsekvensen är att det reella inflytandet för kvinnor beskärs. Detta måste Vänsterpartiet motverka så att kvinnor får samma möjlighet till att ta plats, få makt och utrymme.

Annars blir kvinnor enbart alibin och männen fortsätter att bestämma "bakom kulisserna". Det är inte alls ovanligt att män "dubbar" och väljer ut en specifik kvinna att stötta samtidigt som de inte flyttar på sig för kvinnor som kan "stå på egna ben". Det är mycket svårare att bara flytta på sig än att få vara mentor åt en kvinna som behöver hjälp. Det är en högst mänsklig känsla att få bli bekräftad och känna sig behövd istället för att känna sig överträffad och onödig. Detta innebär att det reella inflytandet för gruppen kvinnor inte nödvändigtvis uppnås enbart med ökad representation och fler kvinnor på ledande poster.

Kvinnor som backas upp av många män tenderar ibland att hålla andra kvinnor utanför och på så vis försvåras en strukturell förbättring för kvinnor som grupp. Det är inte särskilt konstigt att kvinnor väljer strategin att vara lojala med männen eftersom det inom vissa ramar kan vara en fungerande strategi för att få plats och utrymme. Vänsterpartiet måste vara noga med vilket beteende som premieras inom organisationen. Exempelvis bör inte kvinnor som tar för sig stämpas som "hårda och svåra" och män som stöttar



specifika kvinnor i specifika situationer bör inte få en massa gratis "feministpoäng".

6. Tips till kvinnor

Här följer några goda råd till kvinnor som vill göra sin röst hörd i Vänsterpartiet och göra partiet mer jämställt.

Undvik att snacka skit om andra kvinnor

Det är lätt att drabbas av dåligt självförtroende och avundsjuka och börja konkurrera med varandra. Kom ihåg att vi vinner mer på att hålla ihop än på att trycka tillbaka varandra. Undvik att förtala kvinnor som andra snackar skit om. Prata istället med henne direkt om det är något du är arg över. Lyft fram bra saker som andra kvinnor gjort. Gläd dig när andra kvinnor lyckas med något och tala om när du är imponerad. Berätta för andra vad det är för bra saker hon gjort, sagt eller utträttat. Försök göra det även om du själv inte har lyckats.

Tala till punkt

Träna på att tala högt, tydligt och bestämt. Avbryt inte dig själv innan du är klar med det du skulle ha sagt bara för att du märker att andra är ivriga att bryta in och ta över. Avbryt män som själva avbryter eller tar för mycket plats.

Skaffa din egen profil

Välj ut ditt område och se till att bli expert på det. För att kunna konkurrera med män måste man ofta vara dubbelt så påläst för att ha en chans. Försök bli det, det



är oftast inte så svårt. Tala om för andra att du är bra så att alla vet vad du kan. Det finns en risk att du blir fast i din profil och får det svårt att jobba med andra frågor sedan men du kan i alla fall få ett politiskt erkännande.

Visa dina ambitioner

Se till att andra vet vad du vill. Undvik att säga nej till uppgifter bara för att du inte vill verka framfusig. Det känns ofta väldigt snopet och förargligt om man inte blir tillfrågad igen. Tacka inte nej till förtroendeeuppdrag med argumentet "Jag tror inte jag klarar av det". Ingen skulle fråga dig om de inte ansåg att du var kompetent nog.

Dokumentera dig själv

Se till att just du syns i partiets historia. Se till att dina artiklar och tidningsurklipp sparas. Då kan du använda dina texter flera gånger och det du gjort finns kvar för eftervärlden. Se till att dina åsikter dokumenteras genom att skriva artiklar i interntidningen, motioner och yrkanden.

Sluta be om ursäkt

Kvinnor förringar ofta sig själva, både på grund av dåligt självförtroende och för att man tror att det förväntas av en. Om någon säger "Vilket bra tal du höll igår" är det lätt att svara "Nja, det blev nog lite för långt" eller "Tack, men jag hade egentligen tänkt att det skulle ha blivit lite roligare". Be inte om ursäkt för det du gjort, ingen annan gjorde det bättre!





Lita på dina känslor

Som kvinna har man vant sig vid att ignorera kränkningarna eftersom man utsätts för dem hela tiden. Försök att vara extra lyhörd på dina reaktioner istället. Tycker du att en situation är jobbig så är den det. Om du håller inne med dina känslor blir det också svårare för andra att agera eftersom toleransnivån höjs. Tillåt dig att vara arg när du är arg och glad när du är glad.

Sätt ord på det du upplever

Räkna inte med att andra ska läsa dina tankar, säg rakt ut hur det är istället: "Ni sitter och viskar när jag pratar". Säg också vad du vill ska hända istället: "Håll tyst och lyssna på mig när jag pratar". Var inte rädd för att vara tjätig.

Skaffa ett personligt nätverk

Håll kontakt med flera kvinnor du har förtroende för och prata regelbundet med dem. Undvik att bli beroende av en enda person som kan ge dig stöd och feedback. Uppmuntra och stötta yngre/nyare tjejer och kvinnor, tänk på att du är en förebild för dem. Håll koll på vilka kvinnor som är bra på vilka saker så att du kan rekommendera dem till olika uppdrag.

Lär dig feministiskt självförsvar

Genom att träna feministiskt självförsvar får man självkänedom och självkänsla som är bra i många olika situationer, inte bara de som är direkt kopplade till sexuella övergrepp. Inom feministiskt självförsvar ryms en mängd olika tekniker som man som kvinna kan använda för att få mer makt.





7. Tips till män

Här följer några goda råd till män som vill vara feminister och som skulle trivas bättre i en jämställd organisation.

Skippa de informella nätverken

Ofta är det lättare för män att få kontakt med andra män än med kvinnor. Därför skapas lätt informella kontaktnät mellan män där man diskuterar livet i stort men även partiet. Alltför ofta tas i praktiken beslut i dessa informella sammanhang istället för på mötena. Därför är det viktigt att alla män tänker på att inte bara umgås med andra män före och efter mötena utan även använda sig av kvinnor som bollplank för nya idéer. Mer erfarna män har ett ansvar för att bryta ner dessa strukturer och se till att "mansgång" inte får dominera föreningen eller distriktet.

Tänk efter innan du pratar

Man kan ofta känna att man har svaren på de frågor som diskuteras och att man vill dela med sig av dem. Om man inte lyssnar ordentligt kan det dock bli väldigt fel. Kanske har någon redan sagt det du vill säga? Kanske finns det någon annan som skulle säga det bättre? Avbryt inte när andra pratar.

Lyssna noga

Tänk på att lyssna lika noga på det kvinnor säger som det män säger. Se till att bemöta kvinnors inlägg. Det är inte kul att komma med sina idéer om diskussionen sedan fortsätter som om ingenting hade hänt. Ta inte





för givet att kvinnor som uttrycker sig vagt inte vet vad de vill eller är okunniga. Det är ofta ett sätt att söka samförstånd eller undvika att framstå som allt för kaxig. "Är det inte dags för lunch snart?" kan alltså betyda "Jag är hungrig och vill äta nu".

Strunta i könsrollerna

Var inte rädd att ge dig in i debatter eller frågor som betraktas som "omanliga" eller töntiga i din manliga umgängeskrets. Var öppen och inbjudande när kvinnor försöker ta sig in på mäns områden. Oftast blir det både bättre och roligare när det är både kvinnor och män med. Starka "mansgång" är ofta både utestängande mot kvinnor och mot många män. Det kan vara homo- eller bisexuella män eller andra som på olika sätt inte vill eller kan passa in i normen för hur män ska vara i Vänsterpartiet. Undvik att förstärka sådana normer.

Läs feministisk litteratur

Ta dig tid att läsa feministiska böcker, både teori och skönlitteratur. Gör det för att förstå mer av könsmaktstrukturerna i samhället och kvinnors villkor, inte för att kunna tala om för världen hur det ligger till när det blir dags för nästa teoretiska debatt.

Engagera dig i det feministiska arbetet

Fråga gärna vad du kan hjälpa till med, det finns alltid en massa praktiskt arbete som behöver göras. Försök däremot inte att gå in och tala om för kvinnorna vilken typ av arbete de borde bedriva. Dra med fler män och ta ansvar för att försöka formulera feministiskt arbete





med syfte att medvetandegöra och engagera män.

Gå en föreläsarkurs

Anmäl ditt intresse att utbilda dig till föreläsare om män och feminism. Om det inte finns något sådant arbete i distriktet hjälp till att dra igång det. Prata med partistyrelsens kvinnopolitiskt ansvariga eller med andra distrikt för att få tips och idéer.

Säg ifrån

När man märker att kvinnor blir förbisedda eller sämre behandlade än män måste man säga ifrån. Ignorera eller acceptera aldrig mäns nedlåtande kommentarer om kvinnor, sexuella anspelningar eller förnedrande beteende. Det sårar kvinnorna och skapar en obehaglig stämning bland männen.

Visa att du ser

Uppmärksamma kvinnor i organisationen när de gör något bra. Ge respons och uppbackning. Försvara kvinnor som behandlats illa. Fråga om du kan göra något för att hjälpa till. Var också alltid medveten om vad du bekräftar hos kvinnor. Allt för ofta bekräftas kvinnor som kvinnor, det vill säga för sitt utseende eller sin anpassning till traditionella könsroller, och inte som kompetenta aktivister.

Ta till dig av kritik

Försök att inte gå i försvar direkt när någon kritiserar dig för att ha förbisett en kvinna eller behandlat henne illa. Även om du inte menat illa så var det ju illa om hon kände sig sårad, kränkt eller arg. Hon har rätt till





den känslan och vad du egentligen menade är inte det mest intressanta. Erkänn att du gjort fel istället för att slå ifrån dig. Be henne om ursäkt och försök förstå vad du gjort som hon upplevt som kränkande så du kan undvika det till en annan gång.

Lita inte på ditt eget omdöme i feministiska frågor, försök istället bolla med kvinnor du har respekt och förtroende för. Fråga hur de tycker att du och andra män borde göra.

Tänk på helheten

Se till att det inte bara är kvinnor som tar helhetsansvar. Det får inte bara vara kvinnor som är kvar och städar och plockar undan efter varje möte eller som tar hand om att göra lokalen i ordning inför varje kurs. Håll koll på tidsplaner och praktiska saker som måste fixas, inte bara på ditt politiska projekt. Om kvinnorna måste ta det organisatoriska ansvaret själva innebär det att de får mindre möjlighet att utvecklas politiskt och då får de också mindre att säga till om.

Stå tillbaka

Att vara feminist är att ständigt ifrågasätta sig själv. Så är det för både kvinnor och män men för många män kan det vara väldigt svårt och ovant. Träna på att inte ta på dig för många uppdrag. Det finns säkert en massa kvinnor som skulle göra det minst lika bra som du.



8. Avslutning


Det internfeministiska arbetet är en förutsättning för allt annat politiskt arbete. Om kvinnorna i partiet hålls tillbaka får det stora konsekvenser för allt partiet gör, både organisatoriskt och politiskt. Vänsterpartiet har mycket att förlora på att inte vara en jämställd organisation. Ett mansdominerat parti lockar varken kvinnliga medlemmar eller röster. Genom att inte ta vara på alla kvinnor i partiet förlorar vi dessutom mycket erfarenhet, kunskap och kompetens.

Ställ krav

Arbetet med internfeminism är något som alltid måste pågå i partiet. Det går aldrig att bli klar med det arbetet utan det måste ständigt finnas med i allt vi gör. Att prioritera det internfeministiska arbetet är dessutom ett kongressbeslut och har därmed en överordnad ställning.

Ett stort problem är om man ser internfeminism som en kortsiktig kampanj i stället för ett ständigt pågående arbete. Ställ krav på styrelserna att de ska ta ansvar och göra en långsiktig planering om hur, när och vad som ska göras inom det internfeministiska området. Det är deras ansvar att följa kongressbeslutet.



Kräv att de feministiska studierna prioriteras. Kräv att valberedningen lägger ner minst lika mycket tid och arbete på att få fram kompetenta personer till uppdraget som kvinnopolitiskt ansvarig som till andra uppdrag. Om inte kvoteringsstadgan följs, kräv då att



få läsa det protokoll där beslutet om vilka ”synnerliga skäl” som låg bakom när beslutet togs. Kräv även att könsuppdelad statistik tas fram i din förening och att allt internfeministiskt arbete utvärderas och diskuteras.

Be om hjälp

Om man känner att man inte har kompetens nog för att kunna jobba internfeministiskt så är det bara att utbilda sig. Det kan man göra genom att läsa denna handledning eller ordna kurser och konferenser själv. Kontakta gärna andra distrikt eller partiet centralt för att få hjälp och tips. Det är alltid bra med samarbeten om det är svårt att få fart på det internfeministiska arbetet lokalt.

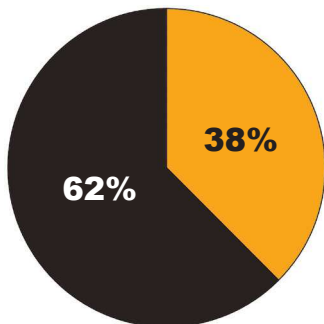
 

Statistik

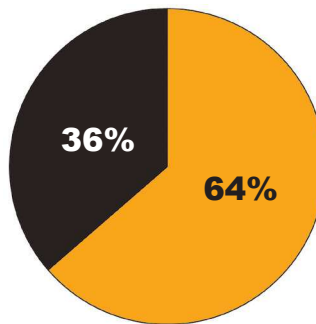
	Kvinnor	Män	Andel kvinnor
Medlemmar i partiet	5061	5513	48%
Verkställande utskottet	4	3	57%
Riksdagsgruppen	11	8	58%
Partistyrelsen	21	12	64%
Kommunfullmäktigeledamöter	324	379	46%
Landstingsfullmäktigeledamöter	48	50	49%
Gruppledare landsting	9	12	43%
Gruppledare kommun	84	140	38%
Distriktsordförande	11	15	42%
Partiföreningsordförande	111	152	42%

(Uppgifter från år 2012)

Gruppledare i kommunerna - lägst andel kvinnor.



Partistyrelsen - högst andel kvinnor.





Anteckningar





