

För ett mer feministiskt parti

Handledning



Vänsterpartiet
2013

Vänsterpartiet är ett feministiskt parti. Att vara feminist är att erkänna att det finns en könsmaktsordning och vilja avskaffa den. Att vara ett feministiskt parti innebär både att driva en politik som motarbetar könsmaktsordningen och att synliggöra och motverka den interna könsmaktsstrukturen.

Denna handledning är ett verktyg för er att göra verksamheten mer feministisk och jämställd. Handledningen både hjälper er att få syn på ojämställdhet och göra något åt den.

Feministisk integrering

Att integrera det feministiska perspektivet innebär att verksamheten organiseras så att det feministiska perspektivet införlivas i all verksamhet och i alla beslut, istället för att drivas som en enskild fråga och utav några enskilda personer. Det finns inte några genvägar till en jämställd organisation utan alla medlemmar i Vänsterpartiet måste lära sig hur könsmaktsordningen fungerar och koppla det till sig själv och sin egen roll i samhället och i organisationen.

För att bygga ett hållbart feministiskt Vänsterparti måste vi arbeta medvetet och långsiktigt. Det är väldigt viktigt att partiets ledning samt distriktens och föreningarnas styrelser visar att frågan är viktig genom att själva prioritera den samt avsätta tid och resurser för arbetet.



1. Jämställdhetsmål

Jämställdhet handlar om makt. Några kan ha mer makt i form av utrymme, resurser och tolkningsföreträde, på bekostnad av andra som har mindre makt. För att detta ska förändras krävs det tydliga jämställdhetsmål. Målen ska inkludera både kvantitativa och kvalitativa delar.

Kvantitet handlar om jämn könsfördelning. Hur många kvinnor och män finns i organisationen och hur många av dem har exempelvis politiska uppdrag? Kvalitet handlar om resurser och villkor. Hur mycket av de gemensamma resurserna får kvinnor respektive män tillgång till? Vem trivs i verksamheten och vem har makt att påverka den?

Börja er feministiska integrering med att ta fram tydliga jämställdhetsmål för er verksamhet.

Förslag på delar i jämställdhetsmålen

- Representation
- Kompetensutveckling
- Könsuppdelad statistik
- Inbjudna föreläsare/gäster
- Resursfördelning

Några konkreta exempel

- Alla i Vänsterpartiet ska ha samma möjlighet att påverka verksamheten och politiken oavsett kön.
- Vi ska ha lika många kvinnliga som manliga medlemmar.
- Vi ska ha en jämn könsfördelning på föreläsare och kursledare.
- Vi ska ha minst 50 procent kvinnor på valbara platser på våra listor till nästa val.
- Vi ska ha lika många bilder på kvinnor som på män på väggarna i vår lokal.
- Vi ska erbjuda lika många kvinnor som män vidareutbildning i något ämne som intresserar dem.



2. Kartläggning

En kartläggning ger er kunskap om antalet kvinnor och män på olika nivåer och positioner inom organisationen samt hur de gemensamma resurserna fördelas mellan kvinnor och män. Resurser i det här sammanhanget kan vara tid, rum/lokaler, pengar, information och utvecklingsinsatser.

Svara på följande frågor, förslagsvis i smågrupper:

Representation

- Hur ser representationen ut när det gäller politiska uppdrag, styrelseuppdrag och arbetsgrupper?
- Vem får vilka arbetsuppgifter?
- Vems förslag går igenom?
- Vem fattar beslut (titta både på den formella och den informella beslutsprocessen)?

Resurser

- Hur fördelas era gemensamma pengar?
- Vem får mest utrymme och talartid?
- Vem berörs av de frågor som får ta tid?
- Vem får först ta del av viktig information?
- Hur använder kvinnor respektive män era gemensamma lokaler?
- Vilka utbildningar, kurser och resor erbjuder ni medlemmarna?
- Vilka föreläsare bjuder ni in och vilka ämnen föreläser de om?



3. Analys

En analys av kartläggningen ger er en förståelse för vilka könsmönster som präglar organisationen och vad de får för konsekvenser.

Svara på följande frågor utifrån vad som kom fram i er kartläggning:

- Hur ser er verksamhet ut?
- Vilka könsmönster ser ni?
- Vems behov tillgodoses?
- Är er verksamhet utformad utifrån någon norm som gynnar ett kön mer än det andra?
- Tillgodoses kvinnors respektive mäns intressen, möjligheter och önskemål i lika stor utsträckning?
- Möter kvinnor och män, som individer eller grupper, olika krav och förväntningar kopplade till stereotypa bilder av könen?
- Vad tas för givet om kön? Vad görs avvikande eller annorlunda?
- Vem gynnas av hur verksamheten fungerar idag?



4. Åtgärdsplan

Efter kartläggning och analys är det dags att ta ställning till om verksamheten behöver förändras på något sätt för att vara feministisk.

Diskussionsfrågor

- Jämför era resultat av kartläggningen och analysen med era jämställdhetsmål. Räcker de eller behöver nya mål formuleras utifrån de könsmönster som analysen visar?
- Bestäm vilka åtgärder som krävs för att rätta till eventuellt sneda könsmönster.
- Bestäm hur lång tid det får ta innan målen ska vara uppnådda.
- Vilka aktiviteter behöver ni genomföra för att nå dit?
- Vilka resurser behöver ni för att genomföra dessa aktiviteter?
- Vem ska göra vad och när?
- Vem har ansvaret för att det ska bli gjort?

Exempel på resultat

"Många har uttryckt en osäkerhet kring vad internfeminism är och det strider mot vårt mål att feminismen ska vara helt integrerad i vår verksamhet. Vår åtgärd blir att under hösten anordna en studiecirkel utifrån partiets internfeministiska handbok. Ansvarig: ordföranden."

"Enligt valberedningen så finns det inga kvinnor som vill ha politiska uppdrag. Att nominera en majoritet män till uppdrag strider mot våra jämställdhetsmål. Vår åtgärd blir att fram till nomineringstiden är slut aktivt arbeta för att stödja och peppa kvinnor att ställa upp. Vi ska även avsätta X kr till resor och kurser för kvinnor som är intresserade av politiska uppdrag."

"Under de senaste åren har vi enbart bjudit in manliga föreläsare som pratat om traditionellt 'manliga' politiska områden och kvinnliga föreläsare som pratat om feminism. Vi anser att detta leder till fördomsfulla bilder om vad kvinnor respektive män ska ägna sig åt politiskt. Vår åtgärd blir att aktivt leta efter manliga föreläsare på området feminism och kvinnliga föreläsare på områden som ideologi, ekonomi och arbetsmarknad. Ansvarig: programansvarig."

"Vår lokal domineras av affischer på män och litteratur om och av män. Detta strider mot vårt mål att alla, oavsett kön, ska känna sig välkommen och representerad i vår lokal. Vår åtgärd blir att sätta samman en grupp, med både män och kvinnor, som gör om och köper in nya saker till vår lokal. För detta avsätts en helg samt X kr."



"Vi har märkt att det är en majoritet kvinnor som tar ansvar för fiket och disken på våra gemensamma möten. Vår åtgärd blir att ta fram ett rullande schema för detta ansvar. Vi skriver även in 'en jämn ansvarsfördelning av fika, städ och disk' i våra jämställdhetsmål."

"Vi har fört talarstatistik på några möten och ser att det är en manlig dominans. Detta strider mot våra jämställdhetsmål. Vår åtgärd blir att på våra möten använda oss av rundor, smågrupper samt andra- och tredjetalarlista. Ansvarig för detta är mötessekreteraren."

5. Planera uppföljningen

Besluta hur resultatet av åtgärderna ska mätas i förhållande till jämställdhetsmålen.

Bestäm när och på vilket sätt utvärdering och uppföljning ska ske.

Exempel på beslut

"Nästa möte börjar vi föra könsuppdelad talarstatistik. I slutet av varje termin sammanställer vi statistiken och diskuterar om några åtgärder måste vidtas."

"Vi ska sätta ihop en enkät, som våra medlemmar kan svara på anonymt, där vi ställer frågor om hur de tycker att det interfeministiska arbetet utvecklas."

"Vi ska införa internfeminism som en stående punkt på dagordningen för att ständigt uppdatera oss om hur arbetet går."



6. Implementeringsplan

En implementeringsplan hjälper er att gå vidare från analys till att det feministiska perspektivet blir en självklar del av er verksamhet. En implementeringsplan kan också vara till hjälp när ni utvärderar ert arbete.

Börja med att dela upp er verksamhet i olika områden exempelvis representation, möten, föreläsare, kurser, material, information och så vidare. Varje område behandlas sedan utifrån följande frågor:

- Vilka erfarenheter har ni gjort inom jämställdhet och feminism i relation till området?
- Vad planerar ni att förändra inom området?
- Vem har ansvaret för området?

Skriv upp och sortera era svar under rubrikerna område, förändring och ansvarig.

Exempel

Område: Talarlista

Förändring: Införa andra- och tredjetalarlista

Ansvarig: Sekreteraren

Område: Material

Förändring: Vi ska ha lika många bilder på kvinnor och män i vårt valmaterial

Ansvarig: Sammankallande i materialgruppen

Område: Beslut

Förändring: Vi ska börja använda feministiska checklistor vid alla beslutsfattande möten

Ansvarig: Ordföranden

Mer handledning och konkreta tips på hur er verksamhet kan bli mer feministisk finns i ”Internfeministisk handbok”. Den hittar ni på www.vansterpartiet.se



Checklista för en mer feministisk politik

Checklistor kan vara bra verktyg i arbetet med att integrera det feministiska perspektivet i verksamheten. Det är dock viktigt att komma ihåg att det inte räcker med att ”checka av en lista” för att skapa ett framgångsrikt och långsiktigt feministiskt arbete. Checklistor kan vara en del i ett större arbete som även omfattar tydliga jämställdhetsmål, utbildning, politiska beslut och nya arbetssätt.

För att kunna ta jämställda och feministiska beslut krävs det att det feministiska perspektivet redan finns med i beredningsprocessen. För detta krävs det rutiner. Ett sätt är att göra följande checklista obligatorisk vid alla beslut, organisatoriska och politiska.

Checklistan läses uppifrån och ner där svaret på den föregående frågan hela tiden är förutsättningen för att kunna gå vidare till nästa. Den inledande frågan handlar om att avgöra om beslutet berör kvinnor och män. Det leder till könsuppdelad statistik som i sin tur är en förutsättning för analysen.



1. Testa relevans

- Berör ärendet kvinnor och män?
- Kan ärendet få konsekvenser som gör att det är viktigt med en feministisk analys?

Om någon eller båda av ovanstående frågor besvaras med ja – gå vidare.

2. Redovisa all individbaserad statistik könsuppdelad

- Vad är olika och vad är lika för kvinnor respektive män?
- Vilken statistik är intressant ur ett feministiskt perspektiv?
- Vad säger genusforskningen och praktiska erfarenheter inom området?

3. Beskriv konsekvenserna av beslutet för kvinnor respektive män

- Vilka konsekvenser får olika beslutsalternativ när det gäller representation och fördelning av makt och resurser? Resurser kan vara pengar, tid, utrymme, lokaler eller utbildning.
- Vilka konsekvenser får olika beslutsalternativ när det gäller verksamhetens jämställdhetsmål alternativt partiets feministiska politik?
- Om resultatet är lika för kvinnor och män – ska det vara det? Finns det någon motivering utifrån exempelvis forskning, erfarenhet eller politisk prioritering?
- Om resultatet är olika för kvinnor och män – på vilka grunder är det det? Finns det en relevant anledning eller är det bara av gammal vana?

4. Jämställdhetsanalys

- Analysera de olika beslutsalternativen och på vilket sätt de bidrar till verksamhetens jämställdhetsmål alternativt partiets feministiska politik.
- Om ojämställdhet upptäcks – föreslå åtgärder som bidrar till jämställdhet.

