



# Checklista för jämställd representation

*Av Jämställdhets- och mångfaldskommitténs feminismskott*

Den här checklistan lyfter behov och förslag på åtgärder för en jämställd representation i Miljöpartiet de gröna på lokal, regional och nationell nivå.

Efter valet 2014 har Jämställdhets- och mångfaldskommittén kartlagt hur representationen ser ut i Miljöpartiet och synliggjort ett antal åtgärdsområden. Denna checklista sammanfattar resultaten och innehåller konkreta åtgärder för att främja jämställdhet i organisationen.

Observera att siffrorna i huvudsak baserar sig på officiell statistik och därför enbart anger juridiskt kön. I den statistik som har tagits fram internt har antalet personer som uppgett annan könsidentitet än kvinna eller man varit ett så litet antal att resultatet inte varit möjligt att analysera.

## Dagsläget

På kommunal nivå har fler kvinnor blivit valda till förtroendeuppdrag vilket är resultatet av det jämställdhetsarbete som har bedrivits under en längre tid, exempelvis genom listsättning och medvetandehöjning bland medlemmar. Andelen kvinnor har även ökat på högre positioner på kommunal nivå, även om män fortfarande är överrepresenterade bland prestigefyllda presidieuppdrag i kommunstyrelsen. Kvinnor med utländsk bakgrund är dock underrepresenterade bland förtroendevalda på kommunal nivå.

På regional nivå är kvinnor överrepresenterade i landstings-/regionfullmäktige och nämnderna. Det finns en stor underrepresentation av män med utländsk bakgrund. De flesta kvinnor och män som representerar Miljöpartiet var mellan 30–49 år, vilket är en kraftig ökning sedan förra mandatperioden. Samtidigt har kvinnor och män mellan 50–64 år minskat mycket. Även kvinnor och män över 65 år och 18–29 år är kraftigt underrepresenterade.

Könsfördelningen på rikspan är relativt jämn. Vi kan dock se att män och i synnerhet kvinnor med utländsk bakgrund är underrepresenterade i riksdagen och utfallet var sämre efter valet 2014 jämfört med 2010. Män är oftare ledamot både i riksorgan och riksdagsutskott. Kvinnor är i högre grad ersättare/ suppleant. I regeringen representeras Miljöpartiet av tre kvinnor och tre män. I partistyrelsen inklusive arbetsutskottet var det 2015 något fler kvinnor men något fler män hade särskilt ansvar.

För att framstegen ska bevaras och återstående utmaningar hanteras krävs ett fortsatt arbete. Ytterligare en aspekt är att kvinnor och män i politiken inte behandlas lika, det har åtskilliga studier visat. Detta är en utmaning partiet måste hantera för att personer, oavsett kön, ska vara beredda att ta uppdrag och kunna genomföra dem på lika villkor.

## Jämställd representation

- Valberedningen bör ta del av, och arbeta efter vår checklista ”Valberedande som främjar god representation”.
- Reflektera över vem som är föreslagen att stå överst på listan ur ett feministiskt perspektiv och vilka konsekvenser det kan tänkas få vid fördelning av förtroendeuppdrag.
- Använd varvade listor. Listorna bör vara jämnt fördelade avseende kön. För att inkludera icke-binära<sup>1</sup> personer kan regeln för varvade listor exempelvis vara att enbart varannan person får vara cis-man<sup>2</sup>.
- Uppmuntra särskilt personer från underrepresenterade grupper (exempelvis kvinnor med utländsk bakgrund) att kandidera till uppdrag. Detta kan göras genom att valberedningen och andra personer i ledande position arbetar uppsökande.
- Medlemmar och förtroendevalda bör utbildas i jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete för att motverka diskriminerande strukturer i partiet.
- Se över vilka olika möjligheter det finns att påverka politiken och organisationen. Är det bara genom att be om ordet på medlemsmöten eller finns andra möjligheter?
- Skapa stödstrukturer för de förtroendevalda, såsom exempelvis utbildningar eller mentorskap.
- Lokalavdelningar och distrikt bör tillsammans med riksorganisationen verka för ett mer intersektionellt<sup>3</sup> jämställdhetsarbete inklusive tydligare målsättningar inför nästa mandatperiod.
  - Sätt mål för hur representationen ska se ut för interna uppdrag och förtroendevalda.
  - Ha en vision för hur det ser ut när avdelningen är inkluderande och jämställd.
  - Sprid målen och visionen så att de är väl kända i organisationen.
- För att en god representation ska vara långsiktigt hållbar krävs kunskap och ett aktivt jämställdhetsarbete på lokal och regional nivå. Finns inte kunskap i avdelningen bör avdelningen vända sig till jämställdhets- och mångfaldskommittén eller riks för stöd.

---

<sup>1</sup> Icke-binär är en person som inte uppfattar sig själv som kvinna eller man.

<sup>2</sup> En cis-person är en person som identifierar sig med det kön den har fått tilldelat vid födseln. En cis-man är därmed en person som fått manligt kön tilldelat vid födseln och som också identifierar sig som man.

<sup>3</sup> Intersektionella perspektiv belyser hur olika förtryckande strukturer, så som sexism, rasism och homofobi, samverkar med varandra.

## Jämställda möten

### Innan mötet

- Det ska vara möjligt att förena politiskt engagemang med familjeansvar. Se därför till att det finns möjlighet till barnpassning i anslutning till mötet. Skriv tydligt ut detta i inbjudan och om och hur önskan om barnpassning ska anmälas i förväg.
- Skriv även ut start- och sluttid för mötet. Tänk på att val av mötestid, såsom sena kvällar, kan påverka möjligheterna att delta för personer med ansvar för barn, inte minst ensamstående föräldrar.
- För att undvika att härskartekniker förekommer under mötet bör ordförande ha kunskap om, eller utbildas i, härskartekniker och främjartekniker.
- Erbjud och uppmuntra samtliga medlemmar och personer med förtroendeuppdrag att ta del av utbildning om härskartekniker, motstrategier och främjartekniker för att medvetandegöra och förebygga förekomsten av härskarteknik.
- Säkra att nödvändig information och bilagor skickas ut inför mötet så att alla har kännedom och möjlighet att läsa in sig på det som kommer att behandlas under mötet. Detta gör att alla har samma information inför mötet, och därmed kan påverka besluten som fattas.
- Överväg att lägga in en namn- och pronomenrunda<sup>4</sup> som en egen punkt tidigt på dagordningen.

### Under mötet

- Vi vet att män ofta får och tar mer utrymme i grupper. För att säkra att detta inte sker kan mötet tillämpa varvad eller kvoterad talarlista. Förklara tydligt när mötet börjar hur personer skriver upp sig på talarlistan och hur ordförande kommer att fördela ordet.
- För att så många medlemmar som möjligt ska få komma till tals kan mötet även ha begränsad talartid per inlägg och flytta upp personer som inte har talat tidigare. Detta kan dock ge resultatet att talarlistan blir snedfördelad gällande kön.
- För att undersöka hur talartiden faktiskt fördelas mellan kvinnor och män på mötena kan detta följas upp genom att mäta tiden genom appar såsom *GenderTimer*.

---

<sup>4</sup> En namn- och pronomenrunda är en runda där alla i tur och ordning säger vad en heter och om de vill bli kallad hon, hen, han, den eller kanske bara sitt namn.

- Använd olika metoder för diskussioner under möten. Blanda inlägg inför hela mötet med diskussion i mindre grupper. Detta gör att fler får möjlighet att ge uttryck för sin åsikt.
- För att redan under mötet försöka komma tillrätta med eventuell snedfördelning av vilka som talar på mötet kan presidiet uppmärksamma mötet på hur fördelningen ser ut.
- Var tydlig vid mötets början vilken värdegrund som gäller och hur deltagarna förväntas behandla varandra. Tydliggör exempelvis att alla förväntas lyssna när någon talar på mötet och att det är oacceptabelt att skratta åt eller himla med ögonen åt någon annans åsikter eller idéer.
- Använd främjartekniker såsom att bekräfta och synliggör andra mötesdeltagare, både under själva mötet och i samtal under pauserna.

### **Efter mötet**

- Utvärdera hur talarlistan fungerade. Var det en jämn könsfördelning, eller fanns det trots kvoterad lista problem? Exempel på problem skulle kunna vara att ju längre tid en fråga diskuterades, desto fler män stod på talarlistan. En möjlighet inför möten framöver kan då vara att i ett tidigare skede föreslå streck i debatten.
- Utvärdera hur länge kvinnor och män talade. Var fördelningen jämn eller fanns skillnader. Kunde det härledas till vissa situationer eller ämnen som behandlades? Ta i så fall hänsyn till detta i planering av framtida möten.
- Utvärdera om det förekom någon form av härskarteknik eller avsaknad av respekt för andra mötesdeltagare. Det skulle exempelvis kunna vara att några mötesdeltagare pratade med varandra i stället för att lyssna på personen som hade ordet eller uttryckt att någon annans åsikt var dum. Hur hanterades det? Fungerade hanteringen bra eller kunde det ha hanterats på ett bättre sätt?
- Sammanställ resultaten av den interna utvärderingen och presentera för medlemmarna. Detta kan exempelvis göras i samband med nästa möte eller medlemsutskick.

## **Ordförklaring**

**Icke-binär** är en person som inte uppfattar sig själv som kvinna eller man.

**Cis-person** är en person som identifierar sig med det kön den har fått tilldelat vid födseln. Cis är latin för "på samma sida".

**Transperson** är en person som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det kön den har fått tilldelat vid födseln. Ordet trans är latin för "överskridande".

**Intersektionalitet** belyser hur olika förtryckande strukturer, så som sexism, rasism och homofobi, samverkar med varandra.