



Valberedande som främjar god representation

Av Miljöpartiets jämställdhets- och mångfaldskommitté

Resultat från kartläggningen

Enligt jämställdhets- och mångfaldskommitténs senaste kartläggning "Vem representerar Miljöpartiet?" är grupperna unga under 30 år, äldre över 65 år och personer med utländsk bakgrund fortsatt underrepresenterade bland Miljöpartiets förtroendevalda i kommun och landsting. Kvinnor med utländsk bakgrund är mycket underrepresenterade i kommuner och män med utländsk bakgrund är underrepresenterade i landstingen. Även om kvinnor generellt blivit tilldelade fler förtroendeposter på samtliga nivåer i partiet än tidigare mandatperioder finns det poster som fortfarande traditionellt tillfaller män, däribland ledamotsposter i kommunala bolagsstyrelser där kvinnor enbart står för 39 procent.

I kartläggningen finns också information om hur personer som bryter mot normen utifrån kön, ålder, utländsk bakgrund och funktionsnedsättning inte får stöd och förtroende i lika hög utsträckning som andra och även får ta emot fler hot, hat och trakasserier. Läs gärna hela kartläggningen här:

<https://docs.google.com/a/mp.se/viewer?a=v&pid=sites&srcid=bXAuc2V8amt8Z3g6NjVmNWEwMTQ4MDBkZWZhMw>

Valberedningen spelar en viktig roll

Miljöpartiet vill bli ännu bättre när det gäller representation och mångfald bland våra förtroendevalda ute i landet. Kommande process med att sätta listorna inför valet 2018 är därför väldigt viktig. Valberedningarna runt om i landet har här ett stort ansvar att tillsammans med lokalavdelningarna ta fram ett bra underlag som främjar demokrati och mångfald och lägga förslag som speglar befolkningen och medlemmarna.

Det är viktigt att vi hittar kompetenta personer till förtroendeuppdrag, som har olika erfarenheter och kunskaper. Den kompetensen och de olika erfarenheterna finns hos personer med olika etnicitet och bakgrund, ålder, funktionsförmåga, kön, könsöverskridande identitet och sexuell

läggning. Därför är det viktigt att vi ser till att inte utesluta någon baserat på dessa faktorer i nominerings- och listprocessen. Särskilt personer med utomeuropeisk bakgrund är mycket underrepresenterade i politiska sammanhang och vi kan behöva anstränga oss extra för att inte utesluta denna grupp.

Olika lokalavdelningar har såklart olika stor kapacitet för detta. Många lokalavdelningar kämpar med att få ihop tillräckligt med kandidater, medan andra kämpar med bristande erfarenhet och rutiner för hur valberedningsarbetet kan gå till. Men även de som har erfarna valberedare och stor kunskap om representation kan glömma bort viktiga aspekter kring jämställdhet och mångfald. För att underlätta arbetet med mångfaldsperspektiv i valberedningsprocessen har jämställdhets- och mångfaldskommittén tagit fram denna checklista.

Checklistan för valberedningar

Innan nomineringsstopp

- Vi har startat processen tidigt för att få in många nomineringar.
- Vi har informerat medlemmar om att nominera till uppdrag via kanaler som når brett.
- Informationen om att nominera har setts som uppmuntrande och inbjudande oavsett ålder, kön, etnicitet och bakgrund, funktionsnedsättning och tidigare erfarenhet.
- Vi erbjuder utbildning till de nyvalda vilket framgår av informationen som gått ut.
- Vi har själva aktivt letat efter de som inte brukar vara lika bra representerade, exempelvis kvinnor, unga, äldre och personer med olika bakgrund och etnicitet och uppmuntrat dem att kandidera.

Efter nomineringsstopp

- Vi har diskuterat våra egna föreställningar kring kön, etnicitet och bakgrund, ålder och personer med funktionsnedsättningar och hur dessa kan påverka våra bedömningar.
- Innan vi tittat på de olika nomineringarna har vi funderat på och diskuterat vilka erfarenheter och kompetenser vi tycker är viktiga för de olika uppdragen.
- Innan vi intervjuat de nominerade har vi skickat ut frågorna så att de har chans att förbereda sig.
- Vi har medvetet funderat över vilka vi nominerar till så kallade "mjuka" och "hårda" frågor/nämnder, för att motverka stereotyper val.
- Vi har försökt fördela de tyngre och mer statusfyllda uppdragen brett och representativt.
- Vi har en bra fördelning med tanke på kön, etnicitet och bakgrund, ålder och personer med funktionsnedsättning bland förslagen till ordförandeposter och gruppledare.

- Vi har en bra fördelning med tanke på kön, etnicitet och bakgrund, ålder och personer med funktionsnedsättning mellan ordinarie- och ersättarposterna.
- Vi har bra motiveringar till varför vi föreslagit personer, som inte utgår från våra egna föreställningar.
- För de uppdrag som brukar domineras av män, såsom platser i kommunala bolagsstyrelser, har vi lagt extra stor vikt vid att välja kvinnor.
- Vi har sett över helheten av våra förslag och funderat på vad det får för konsekvenser för maktfördelning och representation.

Efter fördelningen av uppdrag

- Vår utbildning för nya förtroendevalda är inkluderande och normkritisk och tar upp diskussioner kring främjatekniker och härskartekniker.
- Vi har en plan för hur vi ska skapa stödstrukturer för våra förtroendevalda och främja ett bra diskussionsklimat i våra arbetsgrupper.
- Vi har sett till att våra möten hålls på ett sådant sätt att alla kan närvara utifrån t ex funktionsförmåga med tillgängliga lokaler, möteshandlingar etc.
- Vi har en plan för att stötta våra förtroendevalda som särskilt lyfter upp hur underrepresenterade grupper ska få hjälp och stöd.
- Vi har en plan för hur vi ska gå till väga då vi fyllnadsväljer uppdrag, så att vi fortsätter att främja jämställdhet och mångfald.
- Vi försöker i hög utsträckning använda undantagsbestämmelserna i kommunallagen så att fler kan behålla sina politiska uppdrag efter flytt.
- Vi har utvärderat valprocessen och tänkt igenom vad vi skulle kunna göra bättre nästa gång.

Ytterligare några tips:

- Ta hjälp av jämställdhets- och mångfaldskommittén och jämställdhets- och mångfaldsambassadörer i ert arbete.
- Tänk på att forskning visar att det är vanligare att personer som inte tillhör normen i politiken lämnar sitt uppdrag i förtid. Därför är det extra viktigt att förslagen inte är skevt redan från början.
- Se till att det finns stödstrukturer runt de förtroendevalda. Diskutera sätt att underlätta för förtroendevalda att sköta sina uppdrag. Nya i politiken kan exempelvis ges en mentor som är en erfaren politiker.
- Förändra och anpassa de politiska arbetsformerna så att det blir lättare att kombinera politiska uppdrag med jobb och familj. När hålls möten, är de alltid på kvällstid till exempel? Går det att ordna barnpassning?

- Ta fram en jämställdhets- och mångfaldsplan för er avdelning. För att arbeta långsiktigt med jämställdhet och representation krävs målsättningar, bestämda åtgärder och utvärdering.
- Se till att er valberedning själv är representativ och får utbildning i jämställdhet och normkritik.
- En stor anledning till att unga hoppar av är att de flyttar och de ersätts ofta av någon mellan 50–64 år, oftast en man. I kommunallagen från 2002 finns ett undantag att kunna behålla sitt förtroendeuppdrag vid flytt. Detta skulle vara ett sätt att få fler unga förtroendevalda att sitta hela mandatperioden.
- Se till att alla upplever sig uppskattade och får stöd och förtroende för sitt arbete oavsett etnicitet och bakgrund, ålder, funktionsnedsättning och kön.
- Se till att ni har stödstrukturer för den som blir utsatt för hot, hat och trakasserier.
- En stor anledning till avhopp bland underrepresenterade grupper kan vara hur vi arbetar med möten. Diskutera videokonferenser, bättre dokumentation av möten så att det går att ta del av informationen efteråt för den som inte kan vara med, och diskussionsformer som gynnar de som inte är mötesvana eller av andra skäl inte passar in i mittfåran för hur ett parti drivs.
- När ni värvar medlemmar tänk då på att göra det på olika sätt, på olika platser och med olika metoder för att flera personer som är olika utifrån kön, ålder, etnicitet och bakgrund, och personer med funktionsnedsättning nås av er information och blir intresserade av att bli engagerade i partiet.

Kontaktuppgifter till Jämställdhets- och mångfaldskommittén

Mejla oss gärna till mejladressen: jmk@mp.se