

Maktsalongen



ALBAKOS UNGDOMSCENTER	67%	ROMSKA UNGDOMSFÖRBUNDET	50%
ASSYRISKA UNGDOMSFÖRBUNDET	29%	RÄDDA BARNENS UNGDOMSFÖRBUND	0%
ATR UNG.....	86%	SALT	50%
BEMUF.....	57%	SERBISKA UNGDOMSFÖRBUNDET	0%
BHUF	78%	SERBISKA UNGDOMSORGANISATIONEN	57%
BOOSTER RIKSFÖRBUND.....	50%	SESUS.....	35%
CENTERPARTIETS UNGDOMSFÖRBUND	27%	SMART UNGDOM	1%
CISV SVERIGE	80%	STUDENTRATION SVERIGE	36%
CREDO	46%	SVENSKA ALLIANSISSTATIONEN	0%
DEVOTE	60%	SVENSKA UNGDOM	53%
DÖVBLIND UNGDOM	60%	SVENSKA FÖRENINGEN FÖR UNGDOMS- FÖRBUNDET	71%
EFK UNGS BIDRAGSSPÅR.....	71%	SVENSKA PÖJA KORSET UNGDOMSFÖRBUND	56%
EQU MENIA	56%	SVENSKA KYRKANS UNGA	46%
ESPORT UNITED.....	75%	SVENSKA SCOUTFÖRBUNDET.....	56%
EUP SVERIGE	57%	SVERIGEFINSKA UNGDOMSFÖRBUNDET	43%
FRIA MODERATA STUDENTFÖRBUNDET	40%	SVERIGES BLÅBANDSUNGDOM	43%
FRITIDSFORUM.....	44%	SVERIGES DÖVAS UNGDOMSFÖRBUND	86%
FÄLTBIOLOGERNA	63%	SVERIGES EKONOMFÖRENINGARS RIKSORGANISATION	63%
FÖRBUNDET AKTIV UNGDOM	56%	SVERIGES ELEVKÅRER	55%
FÖRBUNDET SKOG OCH UNGDOM	50%	SVERIGES ELEVRÅD.....	80%
FÖRBUNDET UNG MED SÖNNAS	57%	SVERIGES ELEVRÅD SVEA.....	71%
FÖRBUNDET UNG FÖR KÄRE.....	90%	SVERIGES FRIMÄRKSUNGDOM	38%
FÖRBUNDET UNGA RÖRELSER HINDRADE	40%	SVERIGES HUNDUNGDOM	100%
FÖRBUNDET UNGA	63%	SVERIGES PERSONALVETARSTUDERANDES RIKSFÖRBUND	0%
FÖRENINGEN FÖR DEN UNGDOMSFÖRBUND	43%	SVERIGES SCHACKFÖRBUND	11%
FÖRSKANSKA UNGDOMSFÖRBUNDET	67%	SVERIGES SOCIALDEMOKRATISKA UNGDOMSFÖRBUND	50%
GRÖN UNGDOM RIKSORGANISATIONEN	55%		
IOGT-NTOS JUNIORFÖRBUND.....	73%		
JAGVILLHABOSTAD.NU.....	88%		
JUDISKA UNGDOMSFÖRBUNDET.....	43%		
KFUK-KFUMS IDROTTSFÖRBUND	43%		
KFUK-KFUMS TRIANGELFÖRBUND	71%		
KONTAKTNÄTET	45%		
KRIK - KRISTEN IDROTTSKONTAKT	33%		
KRISTDEMOKRATISKA UNGDOMSFÖRBUNDET	36%		
LIBERALA UNGDOMSFÖRBUNDET.....	43%		
MATTECENTRUM	50%		
MHF-UNGDOM	71%		
MODERATA UNGDOMSFÖRBUNDET.....	46%		
MUSIK- OCH KULTURFÖRENINGEN I SAMARBETSORGANISATIONEN	33%		
NY GENERATION ELEV- OCH STUDENTORGANISATION	57%		
NÄRBYRHETSRORELSENS SCOUTFÖRBUND	45%		
PEALEWORKS	50%		
PINGSTUNG.....	60%		
POPKOLLO	100%		
REACTA	40%		
RFSL UNGDOM.....	27%		
RIKSFÖRBUNDET GOODGAME.....	17%		
RIKSFÖRBUNDET SVERIGES 4H.....	60%		
RIKSFÖRBUNDET SVERIGES UNGA KATOLIKER	50%		
RIKSFÖRBUNDET UNGA MUSIKANTER	60%		
RIKSORG. UNGA REUMATIKER.....	63%		
RIKSORG. UNGA SYNSKADADE	55%		

En enskild individs känsla av något ses sällan som en tillräcklig anledning för att skapa förändring i en organisation, men ett mönster av känslor och upplevelser är inte något som går att ignorera. I denna rapport samlas en mängd känslor och upplevelser som visar att det finns ett mönster: att det unga civilsamhället inte är jämställt.

VI HAR VALT ATT kalla rapporten **BORTOM SIFFRORNA** för att vi tröttnat på att prata om jämställdhet utifrån en enda aspekt: siffror och statistik. Det unga civilsamhället har nått långt, till skillnad från samhället i stort, i att uppnå en jämn könsbalans. Det är ungefär lika många män som kvinnor som innehar ordförande- och chefsposter, även om det är något fler män på ordförandeposterna och något fler kvinnor på chefsposterna. Detta är bra. Men många av de stora jämställdhetsproblemen och utmaningarna kvarstår även när organisationen nått jämn könsfördelning.

Jämställdhet handlar om hur organisationer förhåller sig till jämställdhet utifrån att ge kvinnor och män samma möjligheter, förutsättningar och känslan av att kunna göra vad en vill. Det handlar om vilka som får inflytande och makt. Vilka förutsättningar personer i organisationer har att bli förtroendevalda. Vilka som ses som experter. Vilka som får arbeta med politik och strategi och vilka som får arbeta med organisationsutveckling. Allt detta är aspekter vi kommer undersöka närmare i denna rapport.

MAKTSALONGENS fokus och expertkunskap handlar framförallt om skillnaderna mellan könen och ojämställdhet. Därför fokuserar rapporten främst på kön som maktordning och diskrimineringsgrund. Utgångspunkten har varit ett intersektionellt perspektiv genom rapporten för att kunna visa hur olika maktordningar kan drabba individer. Men andra diskrimineringsgrunder, så som könsidentitet, könsuttryck, sexualitet, religion, etnicitet, ålder och funktionalitet, ligger inte i fokus. Att titta på det

unga civilsamhället ur ett bredare perspektiv vore dock välbehövligt, men det får bli i en annan rapport. I denna rapport lär vi oss en rad saker om jämställdhet i det unga civilsamhället:

1. ARBETET MED JÄMSTÄLLDHET KAN INTE REDUCERAS TILL ETT PROJEKT. Jämställdhet är något som hela organisationen måste jobba med hela tiden. Samtidigt räcker det inte heller att enbart ha ett generellt tänk kring jämställdhet. Jämställdhet måste göras till något konkret som alla i organisation kan arbeta med.

2. DET KRÄVS EN LEDNING SOM VILL OCH SER VIKTEN AV ATT ARBETA AKTIVT MED JÄMSTÄLLDHET. En särskilt ansvarig eller arbetsgrupp kan göra underverk, men för att förändringen ska bli bestående krävs ledningens engagemang.

3. JÄMSTÄLLDHET ÄR INTE ETT INDIVIDUELLT PROBLEM, det är ett strukturellt problem som drabbar hela organisationen. Det innebär att det inte är mäns fel att en organisation är ojämställd, lika lite som felet ligger hos den kvinna som påpekar problemet. Även om alla människor har ett ansvar för sitt eget agerande är det attityder och strukturer som ska förändras och det har organisationen ett ansvar för och ett mandat att arbeta med.

4. ATT HA TYDLIGA MÅL FÖR ORGANISATIONENS JÄMSTÄLLDHETSARBETE ÄR AVGÖRANDE FÖR ATT LYCKAS. Varje organisation behöver ta reda på varför jämställdhet är viktigt för just er och vilka mål ni vill uppnå.

5. DU SOM LÄSER DET HÄR ÄR ANTAGLIGEN LEDARE I DIN ORGANISATION. Som ledare har du en extra viktig roll då du inte bara har ansvar för vad organisationen arbetar med utan också vilket ledarskap som du utövar och hur det skapar jämställdhet eller ojämställdhet. Ledarskap kopieras ofta; din organisations framtida ledare ser upp till dig, antagligen på samma sätt som du såg upp till dem som kom före dig. Du kan göra stor skillnad genom att tänka på ditt eget agerande och ditt ledarskap.

Avslutningsvis skulle vi vilja säga något om de berättelser som ligger till grund för denna rapport. Om du inte känner igen dig i berättelserna är det lätt att tro att det inte gäller för din organisation. Det behöver inte alls vara fallet. I många organisationer finns det inte plats att berätta om upplevelser av ojämställdhet. Om de får komma fram är det ofta någon annan än den som berättar som tar tolkningsföretaget och bestämmer vad berättelsen egentligen handlar om. Därför vill vi särskilt att ni ska läsa och lyssna till dessa berättelser och ta dem för vad de beskrivs som: ett uttryck för den ojämställdhet som finns i det unga civilsamhället. ■

**SOFIA BRÄNDSTRÖM
SARA HARALDSSON
GRUNDARE AV MAKTSALONGEN**

NÅGRA ORD OM HUR

I början av februari 2014 skickades ett mail innehållande en enkät med frågor gällande jämställdhet ut till två representanter för alla organisationer som under 2013 beviljades medel av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor inom kategorin barn- och ungdomsorganisationer. Huvudprincipen är att ordföranden och ytterligare en från styrelsen har fått ett mail innehållande enkäten. I de fall där deras kontaktuppgifter inte har funnits på hemsidan har enkät skickats till den mailadress som anges. De organisationer som tilldelats bidrag men inte har en hemsida har inte kontaktats.

Sammanlagt kontaktades 160 personer. Av dessa har 46 personer fyllt i enkäten, alltså 28% procent. Detta får ses som ett ganska stort bortfall, vilket läsaren bör ha i åtanke när hen läser denna rapport. Denna rapport har därför inte ambitionen av att teckna någon heltäckande bild av hur jämställdheten ser ut i det unga civilsamhället.

I enkäten ställdes frågor gällande könsfördelningen i organisationen, vilket jämställdhetsarbete organisationen eventuellt bedriver och vilka jämställdhetsproblem den som svarar på enkäten eventuellt upplever att organisationen har.

En annan enkät skickades till de kvinnor som under 2012 och 2013 deltagit som adepter eller mentorer i Maktsalongens mentorskapsprogram och nätverk. Frågorna i denna enkät var av mer öppen karaktär än i den andra enkäten och handlade om hur dessa kvinnor ser på jämställdheten i sina organisationer. I stort finns alla citat som lämnats i båda enkäterna med.

OCH OM DISPOSITIONEN

Först kommer de slutsatser som kan dras av denna rapport. De visar på de stora dragen av det som kommer fram i rapporten. Därefter följer ett avsnitt om jämställdheten på årsmöten, i styrelser och bland medlemmar och ideellt aktiva. Sedan följer en diskussion om vem som får ses som experten i en organisation. Sedan diskuteras vilka jämställdhetsproblem som organisationerna uppger att de har, vilka jämställdhetsåtgärder de arbetar med och vilka förändringar som vissa önskar skulle ske. Avslutningsvis kommer ett avsnitt med alla de siffror över könsfördelning bland styrelser, ordförande, chefstjänstepersoner och medlemmar samt siffror på vilka problem organisationerna har och vilka åtgärder de arbetar med.

Med kvinnor menar vi personer som själva identifierar sig som och/eller av andra identifieras som kvinnor

Sammanfattning

Män pratar längre, oftare och tidigare än vad kvinnor gör på årsmöten och kongresser.

Detta är ett demokratiskt problem.

En jämn könsfördelning i styrelser (eller andra grupper för den delen) garanterar inte att gruppen är jämställd.

Förutsättningarna att nå ledande positioner inom det unga civilsamhället är inte detsamma oavsett kön. Människor får olika typer av frågor i valberedningsintervjuer beroende på kön och deras kompetens värderas och tolkas på olika sätt beroende på kön.

Många organisationer har verksamheter som domineras av ett kön.

Kvinnorna ses ofta som problemet: de är inte med, de är med men männen är det inte vilket görs till kvinnornas fel, de talar för lite eller de tar för lite plats.

Fenomenet att män bedöms på potential medan kvinnor bedöms på den erfarenhet som de har gäller även i det unga civilsamhället.

Män kan på ett annat sätt än kvinnor släppa vissa frågor och helt och hållet ägna sig åt att vara experter. Kvinnor tillåts inte göra detta i samma utsträckning.

Kön samverkar med många av de andra diskrimineringsgrunderna och dubbel diskriminering förekommer.

Männen ses som mer självklara experter än vad kvinnor gör.

Det finns många sätt att arbeta med jämställdhet på och ofta finns det många idéer i organisationen. Det handlar om att börja realisera dem.

Ungefär hälften av alla styrelser är jämställda när det kommer till representation. Av resterande 50% domineras hälften av dessa styrelser av män, den andra hälften av kvinnor. I stort är alltså styrelserna numerärt jämställda.

Det är i stort jämställt fördelat mellan män och kvinnor på ordförandeposterna, även om det är något fler män som är ordförande. Personer med annat kön är i klar minoritet.

Det är i stort jämställt fördelat mellan män och kvinnor på cheftjänstepersoner, även om det är något fler kvinnor som är cheftjänstepersoner. Personer med annat kön är i klar minoritet.

Många organisationer upplever att de har flertalet jämställdhetsproblem eller utmaningar.

Många organisationer arbetar aktivt för att komma till rätta med sina jämställdhetsproblem och utmaningar.

»Det finns
jämställdhetsproblem i det
unga civilsamhället. Det
kanske inte alltid syns på
siffror, men om vi lyssnar
på de berättelser som finns
bland våra styrelseledamöter,
anställda, ideellt aktiva och
medlemmar framträder
bilden tydligt.«

Årsmötet

ÅRSMÖTET ELLER KONGRESSEN ÄR organisationens hjärta och hjärna. Medlemmarna samlas för att bestämma om organisationens framtid. Det gamla året går igenom och läggs till handlingarna, blickarna riktas framåt och nya förtroendevalda väljs. När en ska titta på demokratiska processer i en organisation och vilka strukturer som påverkar är årsmötet ett bra ställe att börja på.

Hur kan jämställdheten under ett årsmöte studeras? En metod är att göra en jämställdhetsmätning eller jämställdhetskartläggning. I en sådan kan talartid, talarordning och talarlängd mätas utifrån vilket kön talaren har. Vissa tittar även på vilka som lägger yrkanden. Av de organisationer som har svarat på Maktsalongens enkät är det cirka två av fem som har genomfört en jämställdhetsmätning. Sådär sammanfattar de resultatet:

”Killarna snackar mer, utgör fler av förstagångstalarerna och lägger fler förslag.”

”Män utgör 32% av deltagarna men talar 55% av tiden. Kvinnor utgör 68% av deltagarna men talar 46% av tiden.”

”Av männen med yttrandefrihet uttalade sig 90% minst en gång. Av kvinnorna med yttrandefrihet uttalade sig 57% minst en gång.”

”En persons position i organisationen är mest avgörande och personer i styrelsen talar i snitt femton gånger längre per person än vad medlemmarna gör”

”Grupper som i plenum tagit mindre talutrymme var under påverkanstorgen ofta lika aktiva, eller till och med mer aktiva, än andra.”

”Vi brukar mäta talartid och antal inlägg jämfört med könsfördelningen på ombuden. Senast hade vi en jämn könsfördelning. Av ombuden var en liten majoritet tjejer.”

”Talartiden är den stora skillnaden. Män talar längre och fler gånger än kvinnor.”

”Könsfördelningen bland deltagare: tjejer 84 st, killar 55 st. Könsfördelning antal inlägg i talarstolen: tjejer 110 st, killar 116 st.”

”Könsfördelningen var ganska jämn bland deltagarna men att männen tog mer initiativ att tala i plena.”

”Cis-vita män tar mest utrymme, lägger flest förslag, står i talarstolen osv. Bättre är det i diskussioner i mindre grupper av typen påverkanstorg.”

Resultatet från dessa jämställdhetsmätningar talar alla sitt tydliga språk: männen pratar mer och längre än vad kvinnorna gör, även i de fall då kvinnorna utgör en majoritet av mötesdeltagarna. Männen är även de som oftast pratar först i en fråga. Detta kan medföra att de sätter agendan för samtalet, vad det ska handla om och vilken riktning det tar. Årsmöten har en enorm inverkan på en organisations utveckling och framtid, att den arenan domineras av män är definitivt ett demokratiskt problem.

MAKTSALONGENS TIPS FÖR JÄMSTÄLLDA ÅRSMÖTEN:

1. Diskutera och analysera på organisationsnivå hur makt och talartid under årsmötet fördelas och skapa en handlingsplan för hur ni jämnar ut.
2. Skapa forum för män där de får tala om sin makt, där de medvetandegörs om talartidens betydelse och där de får öva på att lyfta fram kvinnor.
3. Skapa forum för kvinnor att träffas inför årsmöten för att få debattutbildning, testa att tala från talarstolen med mera, detta för att få fler kvinnor att vilja yttra sig i debatten.
4. Se årsmötet som en temperaturmätning på hur jämställdheten ser ut i organisationen i stort. Om organisationen kontinuerligt arbetar med jämställdhet och makt året runt kommer det att märkas även på årsmötet; att endast arbeta med det under årsmötet räcker inte.
5. Ha varierade årsmötesformer. Alla trivs inte med att stå i en talarstol, oavsett kön. Genom att blanda mötesformerna ökar förutsättningarna för att alla ska kunna hitta en form som passar dem och ni får ta del av fler medlemmars idéer och tankar.

Styrelsen

HUR GÅR DET ATT mäta jämställdheten i en styrelse? Vissa gör jämställdhetsmätningar på samma sätt som under ett årsmöte. Av dem som svarat på Maktsalongens enkät har en av fem genomfört en jämställdhetsmätning på något styrelsemöte. Resultaten av dessa är detsamma som av jämställdhetsmätningarna under ett årsmöte.

Att lyssna till styrelsemedlemmars egna berättelser om hur de ser på jämställdhet är en viktig aspekt för att komma åt problemen. Här är några berättelser:

”Jag märker det [ojämställdheten] främst i styrelserummet. Till antalet är vi 50% kvinnor och 50% män. Trots detta är det männen som styr diskussionen och hela tiden tar för sig på ett sätt som kvinnorna inte gör och jag känner att jag själv håller tillbaka på grund av männen med redan given makt. När kvinnor väl kommer till tals, och detta mig inkluderad, har vi en argare ton, som att det skulle hjälpa i argumentationen eller att det hjälper oss bli tagna på allvar. Kvinnorna sitter tysta under en tid för att lyssna in männens argument istället för att själva lufta sina tankar från start. Tror att det handlar mycket om vår ordförande och att personen lyfter främst män. På formell nivå är hen bra, men i informella sammanhang får männen större utrymme.”

Förutsättningarna att nå till styrelsen skiljer sig beroende på vilket kön en har:

”Vissa tyckte att jag skulle vara vice och en kille ordförande. Framförallt när en kille använde motiveringen: eftersom folk lyssnar på honom när han pratar.”

”Jag blev inte föreslagen till en förtroendepost med motiveringen ’du är ju så ung och kanske inte har lika mycket erfarenhet’. Samtidigt blev en snubbe, förvisso äldre, men med ungefär samma bakgrund som jag (och som uppvisade helt andra kvalitéer än de som krävdes för uppdraget, vilket jag däremot gjorde) nominerad. Och då började jag fundera på om det låg något mer i detta, du är inte så erfaren.”

En annan person berättar om sin upplevelse i skillnaderna som kan förekomma innan en blir vald till ett uppdrag, som när en intervjuas av valberedningen. Hon berättar hur hon och hennes motkandidat, som var man, fick helt olika frågor:

”När vi pratade om vilka frågor vi fått under intervjun var det inte samma. Till exempel: jag fick flertalet frågor om min stressnivå, hur jag ska kunna släppa uppdraget, inte ta saker personligt, hur jag ska kunna hantera buffliga manliga politiker. Det var sedan genomgående när de gick ut med kravprofil, kandidatpresentationerna, hur de talade. Valberedningens strukturella analys upplever jag oftast saknas eller att en ensam i valberedningen får bära detta perspektiv.”

Många styrelser har en jämställd könsfördelning, problemen med ojämställdhet tar sig istället uttryck på andra sätt. Kvinnor har svårare att nå styrelsepositioner och bedöms utifrån andra kriterier än män. När kvinnor nått maktpositioner fortsätter ofta skilda förutsättningar och kvinnor behöver bete sig och argumentera på ett annat sätt än männen för att bli tagna på allvar. En annan aspekt är att män ofta lyfter andra män vilket gör att de får mer plats.

MAKTSALONGENS TIPS FÖR JÄMSTÄLLDA STYRELSE:

1. Arbeta med kompetensbaserad rekrytering när styrelsen ska föreslås/tillsättas. Gå inte på magkänslan gällande vad som ”känns rätt”. Sätt upp en tydlig kravprofil för vad ni söker.
2. Fråga inte kvinnor hur de ska göra för att ta mer plats, fråga istället män hur de kan göra för att bereda plats åt andra.
3. Ojämställdhet är hela styrelsens problem, inte personen som påpekar problemen.
4. Män lyfter ofta män och refererar till det som andra män tidigare har sagt. Synliggör vem som lyfter vem. Räkna och för statistik.
5. Jämställdhet är inte ett projekt, det måste arbetas med kontinuerligt. Sätt upp tydliga mål och hur ni ska nå dem.

»CIS-VITA MÄN TAR MEST UTRYMME, LÄGGER FLEST FÖRSLAG, STÅR
I TALARSTOLEN OSV. BÄTTRE ÄR DET I DISKUSSIONER I MINDRE
GRUPPER AV TYPEN PÅVERKANSTORG.«

Medlemmarna och de ideellt aktiva

DET ÄR VIKTIGT ATT se hur makten fördelas även bland medlemmar och ideellt aktiva, maktfördelningen följer ofta med individerna uppåt i organisationen. Finns det bland medlemmar och ideellt aktiva en kultur av att arbeta med jämställdhet kommer den synen att följa med under all tid i organisationen.

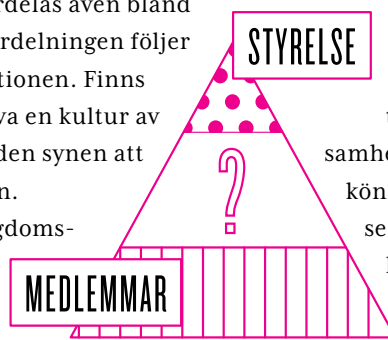
Siffror från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (som finns angivna på sida 10) menar att det är något fler män som är medlemmar i organisationer än kvinnor (det har inte funnits någon möjlighet att ange ett tredje alternativ).

Dock är variationen mellan olika organisationer stor. En representant från en organisation som har flest kvinnor som medlemmar berättar:

”Tillsammans med en annan ledamot i styrelsen ledde jag en regional träff med lokalt aktiva. När vi kommer dit är endast tjejer på plats (vår organisation består av ca 70% tjejer och 30% killar). Den andra styrelserepresentanten på plats utbrister ljudligt inför hela gruppen: 'Men var är alla killar?' Jag hade inte möjlighet att ingripa och korrigera det då, men kunde nästan se hur axlarna sjönk ner på de tjejer som var på plats. Istället för att lyfta dem i deras engagemang och det faktum att det är de som är på plats som räknas så efterfrågades killar. Som att mötet inte var komplett utan att killar var på plats. I en organisation med vår könssammansättning kommer ofrånkomligen flertalet möten bestå av tjejer.”

En av kvinnorna som har varit med i Maktsalongens mentorskapsprogram berättar:

”På grund av underrepresentationen av killar som engagerade sig lokalt [har killarna] en tendens att liksom en kork flyta upp till ytan, det vill säga nationell nivå, och bli nominerade och invalda i den nationella styrelsen.”



Här finns ett tudelat problem: dels finns ett problem med att vissa organisationer har svårt att nå ut med sin verksamhet till ett visst kön och samtidigt att verksamheten inte ses som legitim om det ena könet inte finns representerat. Istället för att se detta som en strategisk fråga som måste hanteras från organisationen ses det som ett problem som ska lösas av dem som har dykt upp. Men det är en strategisk fråga som organisationen måste arbeta med och som ska genomsyra hela organisationen, det får aldrig gå ut över de som väljer att delta i verksamheten. En annan aspekt av detta är att kvinnor ofta utpekas som problemet: att de inte är där, att de är där men inte männen, att de tar för lite plats. Samma sak gäller sällan omvänt för män.

MAKTSALONGENS TIPS FÖR JÄMSTÄLLDHET I MEDLEMSBASEN:

1. Skuldbelägg aldrig de som deltar för att den underrepresenterade gruppen inte är där. Det är inte deltagarnas fel eller de som ska lösa problemet, detta måste arbetas med på en organisationsnivå.
2. Fundera över hur ni når ut till de grupper som är underrepresenterade i er verksamhet, även andra grupper än kön.
3. Fundera över hur er verksamhet marknadsförs. Vilka tilltalas och känner att de är välkomna till er organisation? Hur sänker ni trösklar för att välkomna nya personer? Hur gör ni för att lyfta underrepresenterade grupper i er organisation?
4. Ha uppstartsträffar för att introducera nya medlemsgrupper i verksamheten. I dataspelsföreningar kanske det behövs en särskild uppstartsgroup för att attrahera kvinnor, medan det i organisationen som arbetar med mänskliga rättigheter kanske behövs en särskild uppstartsgroup för att attrahera män. Separatistiska grupper kan vara en bra start för att nya grupper ska känna sig välkomna.
5. Skapa nätverk som bygger på annat än kön. Separatistiska nätverk kan vara en bra start, men ibland är det inte lösningen. Att skapa nätverk som exempelvis baseras på vilka som är nya i organisationen kan vara ett annat sätt att arbeta på.

»EN KULTUR AV ATT VÄLJA MÄN, BÅDE PÅ ÅRSMÖTEN OCH
ANSTÄLLNINGSSAMTAL. OCKSÅ EN KULTUR AV ATT EN MANLIG
LEDARSTIL ÄR RÄTT STIL.«

MÄNNEN
VS
KVINNORNA

OFTA NÅR DET PRATAS om jämställdhet handlar det om kvinnorna: Det är kvinnorna som har för lite makt, för lite lön, blir valda till statsminister lite för sällan. Även om områdena är andra inom det unga civilsamhället känns retoriken igen även där: Det är kvinnorna som är eller gör för lite och att jämställdhet kan uppnås bara de gör mer, till exempel tar mer plats eller mer makt. Sällan pratas det om männen, om vilket ansvar de har att lämna plats eller ge makt.

Skillnaderna mellan kvinnorna och männen är något som återkommer i kommentarerna till enkäten och i de svar som kvinnorna som är/varit aktiva i Maktsalongen har lämnat. Det handlar om allt ifrån att männen får ses som experter, att männen uppmanas söka sig till högre poster i organisationen och att det förväntas mer av kvinnor för att de ska få ta samma plats som männen. Några av berättelserna:

”Jag insåg att jag och resten av brudarna förväntades göra massor av bakgrundsarbete för att få stå i frontljuset medan snubbarna fick kliva fram direkt då de var säljande.”

”Framförallt finns det stora tendenser till att lyfta killar med potential till skyarna, något som ger dem en skarp utvecklingskurva jämfört med tjejerna som förväntas jobba sig upp på egen hand.”

”En kultur av att välja män, både på årsmöten och anställningsintervjuer. Också en kultur av att en ’manlig’ ledarstil är rätt stil.”

”Killarna tar mer plats än vad som är motiverat av deras kompetens, formella makt och hur intressant det de har att säga är. Vi har flera grymt kompetenta killar, men killarna ’kvoterar’ ändå in eftersom vi inte vill ha för stor majoritet tjejer i olika positioner. Tjejer jobbar oftast hårdare, har mer dåligt samvete, lättare att bränna ut sig, får mer otacksamma uppgifter än killarna och fungerar som ett stödsystem för killar på olika nivåer.”

”Det finns en tendens att hylla killarna som värsta smarta experterna. När man tänker på bra killar tänker man att de är genier och när man tänker på bra tjejer tänker man att de bara slitit hårt. Det finns en tydlig uppdelning mellan att killarna tänker ut politik

och smarta strategier medan tjejerna tar hand om organisationen och anordnar saker.”

”Jag minns en situation då vi hade bestämt oss för att skriva olika rapporter om olika viktiga sakfrågor och skulle hitta personer i vår organisation som kunde skriva dessa. Men när vi satte oss och brainstormade på personer som profilerade sig och var extra bra på ett visst ämne så kom vi bara på massa killar. Det slog mig att det var så tydligt att killarna i min organisation fick mycket mer status och expertstämpel än tjejerna.”

Det är oftast männen som ses som experter i organisationerna. Män bedöms på potential medan kvinnor bedöms på vilken erfarenhet de har. Detta gör ofta att kvinnor måste ha arbetat längre för att de ska tillåtas ses som experter. Samtidigt premieras en viss typ av manlig norm som måste uppfyllas för att ses som ledare och expert. En norm som både män och kvinnor måste förhålla sig till.

MAKTSALONGENS TIPS FÖR ATT ARBETA MED EXPERTNORMEN:

1. Be the change you want to see in the world. Om vi vill att kvinnor ska få vara experter och ledare måste vi arbeta med detta. Titta på de attityder som präglar organisationen, där männen ses som genier och där kvinnor får bli experter för att de har jobbat hårt.
2. Kvinnorna lyfter inte sig själva på samma sätt som män och därför måste organisationen lyfta dem. Tillfråga kvinnor till uppdrag, vissa måste tillfrågas upprepade gånger för att de ska våga säga ja; En kvinnas nej är alltid ett nej, förutom när det kommer till rekrytering.
3. Om någon tackar nej till ett uppdrag ligger det (nästan) aldrig på den individen utan på organisationen och uppdraget. Fundera på vad ni kan göra för att nästa gång få någon att tacka ja.
4. Låt värderingar vara styrande i de beslut ni fattar. Exempelvis, bestäm er för att ha 50-50-fördelning bland talarna på ert möte. Om ni inte hittar tillräckligt många av det ena könet, tacka nej till några av dem ni har hittat för många av.
5. Fundera över vilka beteenden det är som premieras i organisationen. Hur skapar ni en organisation där det är kompetens som för en framåt i organisationen?

Jämställdheten, ojämställdheten & förändringarna



SOM VI REDAN HAR upptäckt finns det många sätt att se på jämställdhet i en organisation. I detta avsnitt kommer fokus att ligga på det som organisationerna själva anger är deras jämställdhetsutmaningar och vad de gör för att komma till rätta med problemen. Vi kommer också få ta del av exempel på hur ojämställdheten kan se ut och vad som borde göras åt den.

HUR SER OJÄMSTÄLLDHETEN EGENTLIGEN UT?

Av de 46 som svarat på Maktsalongens enkät är det endast en som menar att hans organisation inte har några jämställdhetsproblem eller -utmaningar. De övriga anser att deras organisationer har jämställdhetsproblem, oftast flera. De vanligaste problemen handlar om att få en jämn och representativ könsfördelning bland ideellt aktiva och förtroendevalda. Därefter är den vanligaste utmaningen att få en jämn fördelning av talartid på årsmöten och styrelsemöten. Användandet av härskartekniker och avhopp från uppdrag som det går att se ett könsmonster i är andra problem som flera uppger att de har i sin organisation.

När kvinnorna som deltagit i Maktsalongens mentorskapsprogram tillfrågats om vilka jämställdhetsproblem de ser och har upplevt i sina organisationer framkommer många exempel:

“Mörka kvinnor är underrepresenterade och i de fåtal ställen blir det en alibisituation.”

“Kunskapen om hur en på lokal nivå i sina föreningar ska arbeta konkret med arbetet utan att riksorganisationen kommer ovanifrån och trycker på detta.”

“Hur vi använder hen i tal å skrift och hur detta blir enormt ifrågasatt.”

“Det finns en tradition av att kvinnorna behöver prestera och förbereda sig mer än männen.”

“Vår norm kring att säga hon/han istället för att personen själv får köna sig.”

“Ungdomsstyrelsen vill veta antal uppdelning i kön och har inte ett tredje alternativ.”

“Jämställdhetsprojekt en kan söka är kortsiktiga och bidragsgivarna har kommit kortare än oss i behovsanalys och teori om intersektionallitet, normkritik och även om en vill se mer queer på saken.”

“Talartiden under maktmätningar visar att män talar oftare och längre i talarstolen under organisationens samtliga högst beslutande organ.”

“Kvinnors sexualitet förutsätts oftare vara hetero bland medlemmarna.”

“På många sätt är det bra, men det finns ett problem av både ålder- och könshierarki där många unga kvinnor får utstå en del sexistiska/förminskande samt olämpli-

ga kommentarer från företrädelsevis män.”

”En ung kvinna har lyckats få bra kontakt med en tjänsteman på [en viktig politiskt institution], vilket gett oss värdefull inside information. En äldre mans reaktion på det var ’det måste ha krävts många restaurang- och nattklubbsbesök för det.’ När jag efteråt feedbackade honom om detta så skrattade han bara och sa att det var ett skämt.”

”Jag upplever att vi har kommit ganska långt med tänket kring jämställdhet. Det är många i organisationen som är medvetna och brinner för frågorna vilket gör att det snabbt uppmärksammas. Vi jobbar också utifrån en likabehandlingsplan. Jag är snarare orolig att våra problem kanske handlar om vit svensk medelklass-syndromet och inte kanske ojämlikhet mellan könen i samma utsträckning.”

Det här avsnittet handlar om hur vi behandlar varandra i våra organisationer och hur tillåtande vi är gentemot varandra. Detta handlar om jämställdhet eftersom det handlar om förutsättningarna för olika personer att känna sig välkommen i en organisation och vilja stanna där. Känner sig någon bekväm i en organisation där hen inte får köna sig själv? För att ta ett exempel. Det handlar också om hur kön samverkar med andra diskrimineringsgrunder, i dessa berättelser hittar vi bland annat exempel på hur kön samverkar med könsidentitet och könsuttryck, sexualitet, etnicitet och klassbakgrund.

”Vår norm kring att säga hon eller han istället för att låta personen själv köna sig är ett problem”

MAKTSALONGENS TIPS FÖR ATT ARBETA MED OLIKA ASPEKTER AV MAKT:

1. Titta på hur kön samverkar med andra diskrimineringsgrunder.
2. För individer kan det ofta vara svårt att veta varför något drabbar en. Om det beror på ens kön, ens hudfärg eller att en inte hade det som krävdes för att bli vald till ett uppdrag kan vara väldigt svårt att förstå som individ. Hur kan organisationen arbeta med transparens så att det blir tydligt varför någon tillfrågas till ett visst uppdrag?
3. För vissa är det exempelvis mer relevant att arbeta med vilka de når utifrån klassbakgrund snarare än kön. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att detta lätt används som en ursäkt för att inte arbeta med jämställdhetsfrågor, vilket aldrig får vara fallet.
4. Fundera över hur ni behåller fokus på det som är viktigt och inte förlorar er i symbolfrågor. Samtidigt är det viktigt att ha ett tänk kring vem/vilka som får bestämma vad som är viktigt och vad som är symbolfrågor.
5. Inför total nolltolerans mot sexistiska, rasistiska, homofobiska, transfobiska och förminskande kommentarer. Se till att hela organisationen känner till detta och gemensamt tar ansvar för att säga ifrån om detta förekommer. Detta ansvaret ligger på alla i organisationen, men framför allt på alla ledare.

Hur arbetar organisationerna?

AV DE 46 SOM svarat på enkäten uppger alla förutom två att deras organisation på något sätt aktivt arbetar med jämställdhetsfrågor. Vanligast är att de har en jämställdhetsplan/likabehandlingsplan. Därefter är jämställdhetsarbete i samband med rekrytering den vanligaste åtgärden, följt av utbildning i jämställdhetsfrågor. Lika många arbetar med jämställdhetsfrågor i samband med lönesättning och anställningar som med jämställdhetsarbete i verksamheten. En del arbetar även med nätverk för kvinnor.

Kvinnorna som är/har varit adepter/mentor i Maktsalongen fick frågan hur de vill att deras organisationer ska jobba med jämställdhet:

"Jag vill att tjejerna ska känna att de har lika stort ägandeskap och inflytande över förbundets politik och strategier. I alla styrelser borde man se till att fördela mjuka (organisatoriska) och hårda (strategiska) sysslor jämt mellan könen. Tror tjejer ofta lämnar det strategiska ansvaret till killarna om de inte blir tillfrågade. Jag vill också att killar ska få möjlighet att diskutera hur de kan förhålla sig till sina privilegier och lära sig främjartekniker. Sen vill jag gärna att det ska gå lättare att arbeta mer konkret med olika maktstrukturer samtidigt."

"Öka självinsikten hos samtliga och ge verktyg/handlingskraft till kvinnorna att hantera situationer."

"Bara lyfta tjejer och implementera ett underliggande kvoteringstänk. Lika potential? Välj tjejen!"

"Då skulle jag vilja ändra hur våra grundkurser ser ut. Där tror jag att mycket av grunden ligger. Till exempel behöver vi ha fler tjejer som håller kurspass och då om saker som till exempel retorik, ledarskap, ekonomi etc och där måste killarna bli bättre på att själva ta ansvar för frågor som feminism och det sociala som händer på kurserna. Jag tror nämligen det i grund och botten handlar om att ändra kulturen och skapa goda förebilder, kvinnliga och manliga. Där

måste vi jobba mer och inse vilket ansvar som finns i allt vi gör, såväl vilka som håller kurser som de gäster vi bjuder."

"Framförallt skulle det vara att vi hittade verktyg och metoder att rekrytera mer representativt lokalt så att vi kan bygga en hållbar jämställdhet från grunden. Det räcker inte med att få in killar i den nationella styrelsen, det blir möjligen en symboleffekt men leder inte till att fler killar engagerar sig lokalt."

"Jag skulle vilja lyfta fram och värdesätta normbrytande ledarskap mer!"

Det som är viktigt att komma ihåg och som är gemensamt för alla organisationer är att jämställdhet är en strategisk fråga och en ledningsfråga. Samtidigt måste det genomsyra all verksamhet som finns i organisationen.

MAKTSALONGENS TIPS FÖR ATT ARBETA STRATEGISKT MED JÄMSTÄLLDHET:

1. Det finns inte en lösning på ett jämställdhetsproblem och ännu mindre en lösning på många problem. Det kan vara svårt att innan veta vad som kommer att ge resultat. Gör därför flera saker samtidigt. Om ni gör tio saker kommer kanske sju av dem att fungera.
2. Väntat inte på att ni ska ha pratat klart innan ni börjar jobba. Självklart är det viktigt att diskutera innan ni sätter igång, men då jämställdhet i mångt och mycket handlar om kultur - och kultur handlar om människor - kommer ni aldrig att kunna diskutera klart. Diskussionen är viktig, men låt den ske parallellt med handling.
3. Jämställdhet är en ledningsfråga. Styrelsen och organisationens övriga ledning måste vara ledande i arbetet, men det är viktigt att hela organisationen är involverad.
4. Gör det konkret! Jämställdhet ses ofta som något flummigt, luddigt och svårt. Sätt upp konkreta handlingsplaner, gör checklistor, synliggör talartidsfördelning under mötet - gör det som krävs för att det ska bli enkelt för alla att arbeta med jämställdhet.
5. Jämställdheten händer överallt. På lägret, på kanslimötet, under mötet med den externa partnern, vid kaffemaskinen. Därför måste det pratats om jämställdhet överallt.

Siffrorna bakom

HITTILLS HAR DENNA RAPPORT inte fokuserat på siffror, utan på de berättelser och upplevelser av jämställdhet som finns bakom siffrorna. Men det finns också siffror som visar på könsfördelning i styrelse och bland medlemmar, på vilka jämställdhetsproblem och åtgärder som är vanligast. Alla de siffrorna redovisas och illustreras i detta avsnitt:

STYRELSEN

62% av de som svarat på enkäten sitter i en jämställd styrelse där något kön inte är representerat med mer än 60% eller mindre än 40%. Av resterande organisationer består 20% av en majoritet kvinnor och 18% av en majoritet män. Den generella könsfördelningen i organisationernas styrelser är 50% kvinnor, 48% män och 2% annat.

ORDFÖRANDE

52% av organisationernas ordförande är män, 44% är kvinnor och 4% annat.

CHEFSTJÄNSTEPERSON

Chefstjänsteperson är den högsta anställda inom organisationen, så som generalsekreterare, förbundssekreterare eller kanslichef. 58% av chefstjänstepersonerna är kvinnor, 38% är män och 4% är annat.

ORDFÖRANDE - CHEFSTJÄNSTEPERSON-PARET

50% av ordförande-chefstjänstepersonsparen är samkönade. Av dessa 50% så är 59% av paren både kvinnor och 41% av paren båda män.

MEDLEMMARNA

När de som svarar på enkäten ska ange könsfördelningen bland sina medlemmar är resultatet att 52% av medlemmarna är kvinnor, 41% är män och 7% är annat.

Statistik från Ungdomsstyrelsen visar följande över könsfördelningen bland medlemmarna i ungdomsorganisationer: 2010 var 47% kvinnor och 53% män av organisationernas medlemmar, 2011 var siffrorna 43% kvinnor och 57% män, 2012 var 41% kvinnor och 59% män. Möjligheten att fylla i annat eller ett tredje kön fanns inte.

JÄMSTÄLLDHETSPROBLEM

26% menar att de har problem med att få en jämställd fördelning bland ideellt aktiva. 26% menar att de har problem med att få en jämställd fördelning bland förtroendevalda. 16% menar att de har problem med talartidsfördelningen på sitt årsmöte/sin kongress. 12% menar att de har problem med talartidsfördelningen på sina styrelsemöten. 11% menar att det finns ett problem med användandet av härskartekniker. 8% menar att de har problem med avhopp från uppdrag där de kan se ett könsmonster. I snitt angav varje organisation att de hade 2-3 av ovanstående jämställdhetsproblem.

JÄMSTÄLLDHETSÅTGÄRDER

22% har en jämställdhets- och/eller likabehandlingsplan. 21% arbetar med jämställdhet i samband med rekrytering. 18% arbetar med utbildning i jämställdhetsfrågor. 14% arbetar med jämställdhet kopplat till lön, arbetstid och andra anställningsvillkor. 14% integrerar jämställdhetsarbetet i verksamheten. 9% har nätverk för kvinnor. I snitt angav varje organisation att de arbetade med 2-3 jämställdhetsåtgärder.

»VISSA TYCKTE ATT JAG SKULLE VARA VICE OCH EN KILLE
ORDFÖRANDE. FRAMFÖRALLT NÄR EN KILLE ANVÄNDE MOTIVERINGEN:
EFTERSOM FOLK LYSSNAR PÅ HONOM NÄR HAN PRATAR.«

Maktsalongen



WWW.MAKTSALONGEN.SE



RAPPORTEN MÖJLIGGÖRS AV ALLMÄNNA ARVSFONDEN