



UNGDOMSSTYRELSEN
www.ungdomsstyrelsen.se

Jämställdhet på egna villkor

Erfarenheter från jämställdhetsprojekt av Sveriges nationella minoriteter



Ungdomsstyrelsen

är en myndighet som tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor.
Vi ger stöd till föreningsliv och kommuner samt till internationellt samarbete.

© Ungdomsstyrelsen 2010

projektledare Ammar Makboul • text Elisabet Wahl • språkgranskning Emma Welander
grafisk form Christián Serrano • foto omslag My Hellsten • tryck EO Grafiska AB
distribution Ungdomsstyrelsen, Box 17801, 118 94 Stockholm • tfn 08-566 219 00, fax 08-566 219 98
e-post: info@ungdomsstyrelsen.se • webbplats: www.ungdomsstyrelsen.se

Denna skrift har producerats inom ramen för det treåriga regeringsuppdraget Stödja jämställdhetsarbetet bland de nationella minoriteterna.

Förord

I skriften som du håller i din hand har vi samlat erfarenheter från ett tiotal jämställdhetsprojekt för och av nationella minoriteter.

Berättelserna är hämtade från pågående projekt. Vår förhoppning är att nedslagen i de olika projekten ska ge en bild av hur jämställdhetsarbete kan fungera i praktiken. Du får ta del av några av organisationernas utmaningar, framgångar och fallgropar. Vi vill också ge dig som arbetar med jämställdhetsfrågor konkreta tips.

Samtidigt är skriften en berättelse om vad jämställdhet bland nationella minoriteter kan vara. Om hur romer, judar, samer, tornedalingar och sverigefinnar väljer strategier. Mycket påminner om vägvalen som jämställdhetsarbetet i majoritetssamhället en gång stod inför och delvis fortfarande gör. Likheterna mellan minoritetsgrupperna är flera, även om utmaningarna självfallet skiljer sig åt beroende på förutsättningar och behov. Något som de nationella minoritetsorganisationerna i denna skrift tydligt delar är stoltheten över att tillhöra en minoritetsgrupp och att vara med och värna om den. Att verka för jämställdhet inom den egna gruppen betraktas som en naturlig del i arbetet för att stärka den egna gruppens ställning i samhället.

Per Nilsson
generaldirektör, Ungdomsstyrelsen

Sveriges nationella minoriteter

Det finns fem grupper som räknas som nationella minoriteter i Sverige i dag: judar, samer, romer, sverigefinnar och tornedalingar. Gemensamt för de här fem grupperna är att de har funnits i Sverige under en lång tid och att det är grupper med en uttalad samhörighet. Just på grund av att de har funnits här längre än många andra minoritetsgrupper ses deras språk och kultur som en del av det svenska kulturarvet. Det finns också fem erkända minoritetsspråk: samiska, finska, jiddisch, romani chib och meänkieli.

Minoritetspolitiken blev ett eget politikområde i Sverige år 2000 efter att riksdagen ratificerade två Europarådskonventioner. I dag har den svenska minoritetspolitiken som mål att:

- skydda de nationella minoriteterna
- stärka deras möjligheter till inflytande
- stödja deras språk så att det hålls levande.

Målsättningarna ska genomsyra all verksamhet på alla nivåer i det svenska samhället.

Den svenska politiken kring nationella minoriteter har tidigare fått stark kritik eftersom den före år 2000 ansetts vara alltför passiv och inriktad på att ena alla som levde i Sverige inom en homogen svensk kultur där det inte gavs utrymme för andra språk och kulturer. Det finns också en pågående debatt kring den svenska statens beslut om att inte ratificera Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention, vilket bland annat skulle ha konsekvenser för samernas rätt att

som ursprungsbefolkning förvalta den mark de traditionellt bebott.

ILO (International Labour Organisation) är ett självständigt fackorgan inom FN. Målsättningen är bland annat att främja social rättvisa och humana arbetsvillkor.

Sverigefinnar

Den finskspråkiga gruppen har en lång historia i Sverige eftersom Finland var en del av Sverige i 700 år. Redan på 1500-talet bildades den första finska församlingen i Sverige och på 1600-talet uppstod skogsfinska kolonier på flera håll i landet. En annan stor våg kom efter andra världskriget och ytterligare en i slutet av 1960-talet. Enligt en undersökning som Statistiska centralbyrån gjorde åt Sveriges Radios program Sisuradio i december 2008 finns i dag 645 000 människor i Sverige som är första, andra eller tredje generationens invandrare från Finland.

Romer

Ursprungligen kommer romerna från Indien, men började sin folkvandring under 1000-talets första decennier. Man brukar ange romernas ankomst till Europa till omkring år 1300 och ungefär 200 år senare kom de första romerna till Sverige. I dag uppskattar romska organisationer att det bor mellan 60 000 och 100 000 romer i Sverige beroende på hur man räknar.

I regeringens rapport till Europarådet uppskattas antalet romer i Sverige vara 40 000–50 000 personer.

Samer

Samernas ursprung finns bland de jakt- och fångstfolk som under förhistorisk tid levde på Nordkalotten. I dag kallas det samiska kärnområdet Sápmi och sträcker sig från Idre i Dalarna i söder till Kolahalvön i Ryssland i öster. Sametinget uppskattade år 2005 att det finns ungefär 20 000 samer i Sverige i dag. Ungefär 80 procent av dem bor i Norrbottens, Västerbottens och Jämtlands län.

Judar

Judar är ett folk som anses ha spridits över världen från det område öster om Medelhavet som benämns Kanaan, Palestina eller Israel. Den förste kände juden som beträdde svensk mark var läkaren Benedictus de Castro (Baruch Nehemias) år 1645. Enligt egna beräkningar bor det ungefär 18 000 judar i Sverige.

Tornedalingar

Tornedalingarna kommer från ett område runt Torne älv som i dag ligger både i Sverige och i Finland. De talar sin egen variant av finskan som kallas meänkieli, ett språk som överlevt trots att det under slutet av 1800-talet pågick kampanjer för att försvenska tornedalingarna. I dag beräknas 60 000 tornedalingar bo i Sverige och Finland.

Vad är jämställdhet?

I den här skriften har vi valt att tolka jämställdhet som att män och kvinnor ska ha samma rättigheter, samma möjligheter och samma skyldigheter. Ditt kön ska med andra ord inte påverka vilken typ av jobb du kan få, hur du behandlas i skolan eller hur mycket ansvar för barn och hushållsarbete du förväntas ta.

Men jämställdhet handlar också om hur samhället ser ut i dag och hur det ska se ut i framtiden. Därför är det också viktigt att titta på var makten finns i samhället och vem som blir lyssnad på när viktiga beslut ska fattas. Om din kommun till exempel satsar mycket mer pengar på ishockeyhallen än på ridhuset är det en typ av jämställdhetsfråga. Och om det inte finns några kvinnor där de viktigaste besluten fattas är det en annan.

Jämställdhet handlar alltså både om hur samhället ser ut och ska se ut i ett större perspektiv, men också om frågor på vardagsnivå.



Jämställdhet möter traditioner

foto: My Hellsten

Att lägga ett jämställdhetsperspektiv på religiösa riter provocerar en del. Andra ser det som en nödvändighet.

– Frågan är ju vad som är religion och vad som mest handlar om tradition, säger Yael Fried som arbetar som informatör på Judiska muséet i Stockholm.

Yael Fried har länge varit engagerad i jämställdhetsfrågor. När hon började sitt arbete som informatör på Judiska muséet i Stockholm föll det sig därför naturligt att göra något jämställdhetsinriktat även där. Precis som på många andra arbetsplatser var intresset något slumrande.

Inriktningen på hennes arbete kan kanske bäst beskrivas som en kombination av religion och jämställdhet. För vad händer egentligen när urgamla traditioner möts och blandas med nyare idéer som jämställdhet och genusperspektiv?



Måste en rabbin alltid vara en man?

– Det finns ganska många judar i Sverige som är emot vissa jämställdhetsfrågor på grund av religiösa skäl. De har sina poänger, men frågan är också: Vad är religion och vad är tradition? säger Yael Fried.

Två diskussionskvällar

Därför har hon nu anordnat två diskussionskvällar. Den första kommer att handla om kvinnors tolkningar av de religiösa skrifterna. Då kommer Sveriges första kvinnliga imam (Suad Mohamed) och en representant från svenska kyrkan samt en judisk antropolog att diskutera om och i så fall hur mäns och kvinnors tolkningar skiljer sig åt.

– Det pågår mycket debatt nu. Inom judendomen handlar mycket om kvinnors plats i själva gudstjänsten. Svenska kyrkan har väl kommit längst, men inom islam finns det också mer att göra. Den kvinnliga imamen är till exempel inte anställd som imam någonsans, så frågan är känslig där också.

Den andra temakvällen ska inrikta sig på just krocken mellan tradition och modernitet. Då är tanken att en romsk och en samisk representant ska finnas med eftersom de precis som judarna är nationella minoriteter.



– Allt är inte svart eller vitt. Till exempel finns det många som är intresserade av feminism, men mer ur ett religiöst perspektiv. De vill lyfta fram kvinnan som moder på ett tydligare sätt. De hörs inte alls i debatten i dag och det tycker jag är synd, säger Yael Fried.

– Vi ska diskutera hur det är att leva ett traditionellt liv, ett liv man känner igen och hur man kan kombinera det med ökad jämställdhet. Det finns många som tror att man måste välja.

Inte svart eller vitt

Yael Fried hoppas att temakvällarna ska leda till många diskussioner och att de som kommer och lyssnar får med sig en del nya perspektiv hem. För hon menar att mycket är vunnet bara av att diskutera frågan – och att lyssna på vad de som tycker tvärtom har att säga.



Yael Fried vill diskutera kvinnliga tolkningar av de religiösa skrifterna. Hon har bland annat bjudit in Sveriges första kvinnliga imam till en diskussionskväll.

Tips till andra som vill påverka traditioner

- Se till att ni är en stark kärntrupp som vet vad ni vill.
- Ta ett steg i taget. Det här området går inte att förändra så snabbt.
- Våga ifrågasätta gamla traditioner och utgå från att de också är präglade av den tid när de tillkom.
- Kom också ihåg att för att ifrågasätta traditioner kanske man också måste använda sig av dem, annars har man ingen trovärdighet.



Kvinnornas glömda historia lyfts fram

foto: Jan Stenmark

Stornila är mannen vars dramatiska öde under 1850-talet återberättas gång på gång i trakterna runt Tärnaby och Ammarnäs. Men vem var egentligen hans fru – Lilldocka? Och hur blev hennes liv? Det tänker Sámi Teáhter ta reda på och bygga sin nästa föreställning kring.

Samernas historietradition är fylld av legender och starka historier. Men ofta är det historien om männen och deras liv som berättas.

Kvinnorna däremot finns mest med som bifigurer. Att det faktumet i sig också är en jämställdhetsfråga insåg Sámi Teáhters projektledare Eva Helleberg under en kurshelg.

– När vi arbetat med jämställdhet tidigare har det ofta handlat om siffror och hur många kvinnor eller hur många män det är. Men vems historier vi berättar är ju minst lika viktigt, säger hon.

Vem var Lilldocka?

Därför väcktes tanken att i föreningens nästa pjäs lyfta fram någon av de okända kvinnor vars liv och öden dolts bakom en betydligt mer känd man. Valet föll på Lilldocka som var gift med Stornila. Paret levde i mitten av 1800-talet och i trakterna runt Tärnaby och Ammarnäs känner alla till historierna om Stornila – hur han mördade en man och satt åtta år i fängelse på Långholmen i Stockholm.

– Alla i trakten är på något sätt släkt med Stornila eller mannen han dödade. Men vem var Lilldocka egentligen? Och hur hade hon det, ensam där hemma när han satt i fängelse? Det är det inte många som vet.

Stornilas liv är väldokumenterat i rättegångsprotokoll och andra arkiv. Av Lilldocka är spåren betydligt färre. Så för att få stoff till pjäsen kommer Sámi Teáhtern att resa runt och intervjuva äldre – både kvinnor och män – för att höra vad de vet och kommer ihåg. Och även om Eva Helleberg tror att det kan bli svårt få fram alla detaljer kring Lilldockas





liv menar hon att de här intervjuerna är viktiga att göra.

– Dels blir det ett möte mellan generationer och dels kommer vi också att lyfta fram olika kvinnors historia. Att faktiskt fråga och ta reda på hur det var att leva som samisk kvinna är också en jämställdhetsfråga, menar hon.

Lyfter många perspektiv

Föreställningen om Lilldocka är inte det enda jämställdhetsprojekt Sámi Teáhter bedriver. Just nu pågår också repetitionerna av en dansföreställning som skapats via workshops med genusinriktning.

– Vi jobbar otroligt mycket med identitet och kultur så att det ibland är svårt att få in jämställdhetsperspektivet. Men på det här sättet kan vi lyfta fram alla perspektiv, avslutar Eva Helleberg.



Tips till andra som vill jobba med kultur och jämställdhet

- Boktips: Teater Lacrimosas *Tankar för en genusnyfiken gestaltning* och Svenska Teaterförbundets *I väntan på vadå?*
- Utgå från er egen historia och er egen kultur.
- Jämställdhet är inte bara siffror och hur många kvinnor och män som finns på olika positioner.



Konferensen Tohita! Duosta! Vága! lockade deltagare från flera nationella minoriteter



Samarbete berikade jämställdhetsarbetet

foto: Astrid Hedpalm

Tillsammans kan olika nationella minoriteter bli ännu starkare. Så tänkte en tornedalsk och en samisk förening och började ett långsiktigt jämställdhetsarbete.

– Visst finns det mycket som skiljer oss åt, men nästan mer som förenar oss, säger Maja Mella från den tornedalska riksorganisationen STR-T.

Det finns frågor som förenar samtliga fem nationella minoriteter. Men kanske är banden lite extra täta mellan samerna och tornedalingarna. Många av dem bor i samma geografiska område och delar därmed till viss del samma historia och bakgrund.

Kanske var det därför samarbetet mellan två organisationer – en samisk och en tornedalsk – kring jämställdhetsprojektet ”Tohtia! Duosta! Väga!” verkar ha gått så smidigt. Projektet tog ett tydligt avstamp i en identitet som nationell minoritet men hade också en tydlig jämställdhetsvinkel, det var med andra ord inte tala om att välja mellan att jobba med identitetsfrågor eller jämställdhetsfrågor. De båda perspektiven hämtade näring från varandra.

– Vårt syfte var att etablera ett forum där kvinnor från de här två grupperna kunde nätverka och utbyta erfarenheter, berättar Maja Mella.

Makt ur olika perspektiv

Det var hon som tillsammans med Ellacarin Blind från samiska riksförbundet SSR rodde projektet i hamn. Redan från början var makt huvudtemat för deras jämställdhetsarbete. Ett begrepp som det går att vända och vrida på ur många olika perspektiv.

– Vilken makt har vi som urfolk och minoriteter i ett majoritetssamhälle? Och vilken makt har vi som kvinnor i vår egen grupp? Makt är ett spännande begrepp, säger Ellacarin Blind.

Ganska snabbt stod det klart att det bästa sättet att diskutera och lyfta den här frågan var att anordna en konferens. Främst av praktiska skäl: att driva frågan i till exempel studie-cirkelform i norra Sverige med dess stora avstånd var helt enkelt inte praktiskt genomförbart.

Men kombinationen jämställdhet och minoriteter provocerade många. Inte bara representanter från majoriteten utan också män från de egna grupperna.



Konferensen väckte debatt på internet, säger Maja Mella.

– En nätartikel om konferensen i lokal-tidningen blev väldigt omdiskuterad, ”arga, elaka kvinnor” och ”ständigt detta tjat om minoritetsfolk” var några av kommentarerna, säger Maja Mella.

Hur gick själva konferensen då? Jo, den blev lyckad. Alla platser gick åt och många av deltagarna vittnade om att föreläsningarna och seminarierna gav nya insikter. En kvinna sa till exempel att hon nu förstod varför sametinget har så lite makt. Hon syftade på den höga andelen kvinnor där och det faktum att makten ofta flyr områden där kvinnor vinner mark.




Makt är ett spännande begrepp tycker Ellacarin Blind.

– Just kopplingen mellan makt och jämställdhet väckte många nya tankar förstod vi efteråt, säger Maja Mella.

Samarbetet fortsätter

Nu fortsätter samarbetet mellan STR-T och SSR. En gemensam mejlinglista för konferensdeltagarna håller på att upprättas och de bägge styrelserna ska genomgå en jämställdhetsutbildning. Föreningarna har också arbetat vidare kring sina skriftliga planer för jämställdhet och likabehandling.

Det finns också ett sug efter fler konferenser.



Först var tanken att börja planera en ny sådan direkt efter den första, men efter ett tag kände Maja Mella och Ellacarin Blind att arbetet blev övermäktigt. Därför satsar nu de två på att anordna något längre fram istället. Den konferensen kommer troligtvis att handla om språk eftersom det är en sådan viktig fråga för båda grupperna.

Vad har varit bäst med det här samarbetet?
– Att vi har lärt känna varandra, vi minoriteter känner varandra för dåligt. Nu vet vi mer vilka gemensamma frågeställningar vi har, avslutar Ellacarin Blind.

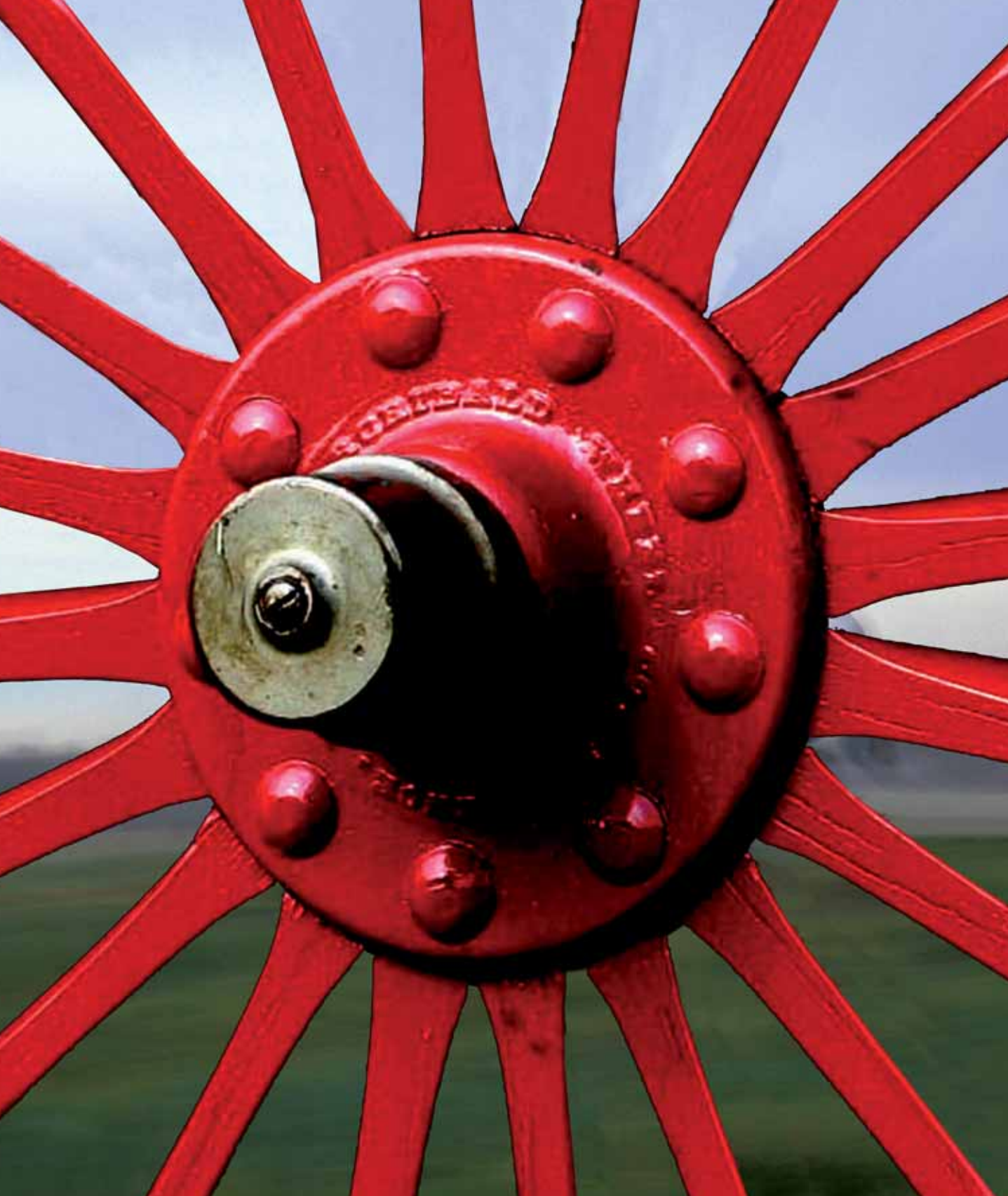
Tips till andra som vill samarbeta organisationer emellan

– Lär känna varandra ordentligt.

– Försök att bortse från revirtänkandet. Ha en öppen och generös attityd till varandra och varandras organisationer.

– Fördela ansvaret tydligt så att alla vet vad de ska göra.

– Utvärdera projektet ordentligt efteråt. STR-T och SSR har anlitat en extern konsult som ska djupintervjua alla inblandade för att dra så många lärdomar som möjligt.



Tjejträffar för jämställdhet

foto: Cristián Serrano

Föreningen É Romani Glinda har ett tydligt mål: att få fler romska tjejer att läsa vidare och utbilda sig. Med hjälp av tjejträffar och positiva förebilder hoppas de nå sitt mål.

– Vi vill ge dem kunskap och verktyg för att få dem att se sina möjligheter, säger Mirelle Gyllenbäck.

Att bevara sin egen identitet som medlem i en nationell minoritet och samtidigt välja nya vägar är inte alltid en lätt kombination. Inom den romska gruppen märks den här dubbelheten i attityden till studier. Det finns en föreställning om att man – speciellt som kvinna – måste ge upp sin romska identitet om man väljer att läsa vidare.

– För mig har det aldrig varit något snack om att inte plugga vidare, mina föräldrar har stöttat mig fullt ut. Men många har inte det så, säger Mirelle Gyllenbäck.

Mycket kvar att göra

Hon menar att det har hänt mycket på de senaste tio åren och att andelen romska tjejer som väljer att läsa på gymnasiet har ökat. Men samtidigt understryker hon att det fortfarande finns mycket kvar att göra. På universitet och högskolor är romska studenter fortfarande ovanliga.

É Romani Glinda har länge funderat på att börja arbeta för att förbättra situationen. Frågan var bara hur. För det visade sig vara

svårt för unga tjejer att prata om den här typen av ämnen när killarna var med eller när de äldre lyssnade. Därför bestämde de sig för att anordna träffar där de bara bjöd in unga tjejer.

– Vissa frågor går nästan inte att prata om när till exempel äldre män är närvarande, så därför gjorde vi så här, förklarar hon.

Lösningen blev helt enkelt att starta samtalsgrupper där romska tjejer från 18 år och uppåt träffas och pratar om studier, framtiden och om hur de ser på livet. För att få delta-garna att se möjligheterna istället för att bara fokusera på hinder och svårigheter gästas varje träff av en person utifrån. Det är en kvinnlig förebild som gjort just det som av en del anses som i det närmaste omöjligt: Utbildat sig och gett sig ut i arbetslivet samtidigt som de hållit fast vid sin romska identitet. Det har visat sig vara en bra strategi.

– Det har fungerat väldigt bra. Vi har haft flera lärare här, en lärarassistent och en tjej som har haft flera olika typer av jobb.



foto: E Romani Glinda

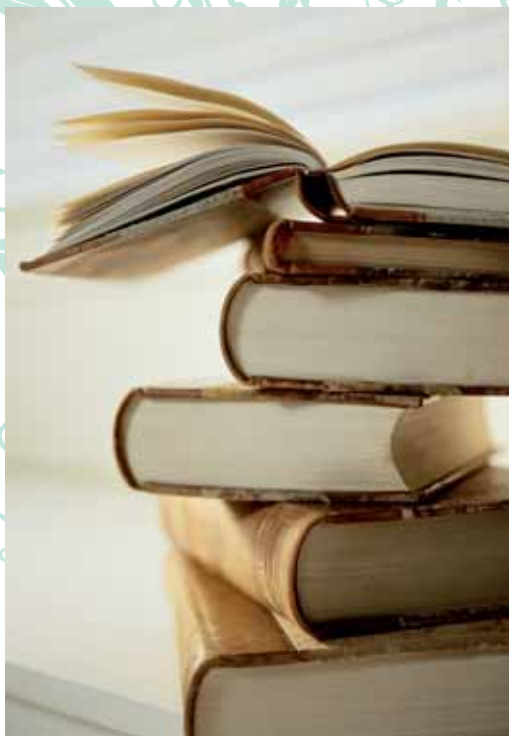


foto: MATTON

– Vi vill ge dem kunskap och verktyg för att få dem att se sina möjligheter, säger Mirelle Gyllenbäck.

Inte göra om – utan ge verktyg

Projektet har väckt en del uppmärksamhet i den romska gruppen. Dels för att varken killar eller några äldre har blivit inbjudna, dels för att jämställdhetsfrågan tidigare inte har varit en särskilt stor fråga bland romer.

– Vi har inte bara anammat den ”svenska” varianten av jämställdheten, utan det vi gör är ju en variant av jämställdhet som passar inom den romska kulturen, säger Mirelle Gyllenbäck och fortsätter:

– Vi vill inte göra om de här tjejerna eller förändra dem helt. Vi vill bara ge dem kunskap och verktyg. För det går att vara precis lika mycket romsk kvinna även om man läser vidare och går ut i arbetslivet.



Skärmdump från É Romani Glindas webbplats: www.romaniglinda.se

Tips till andra som vill jobba med ungdomar

- Ha informella möten. É Romani Glinda har valt att använda ordet träffar för att avdramatisera det här projektet.
- Tänk på att många kanske inte vet vad jämställdhet är eller varför det angår dem. Planera därför noga innan ni drar igång.
- Glöm inte bort killarna – de har lika stort behov av att prata jämställdhet som tjejer.



Kartläggning ska ge jämnare könsfördelning

Illustration: Christián Serrano

Hur ska man förbättra kunskaperna kring jämställdhet i föreningsstyrelser? Och hur ska styrelserna få en jämnare könsfördelning? De frågorna arbetar man intensivt med inom flera olika sverigefinska föreningar.

Inom Sverigefinska riksförbundet har intresset för jämställdhetsfrågor varit något vilande, de idéer som funnits har inte mynnat ut i så många konkreta åtgärder. Men när föreningen hörde att det gick att få bidrag för olika former av kartläggningar, då bestämde de sig för att göra en jämställdhetskartläggning.

– För oss har språkfrågan varit i fokus väldigt länge och då har man nästan glömt bort andra saker. Nu är vi en erkänd minoritet och då är det också viktigt att gå vidare och fokusera på andra frågor, säger Anneli Ylijärvi från Sverigefinska kvinnoforum.

Kartläggning ger kunskap

För precis som i många andra föreningar och i andra sammanhang menar hon att det finns en okunskap kring jämställdhet.

– Det är väl ungefär som med resten av svenska samhället. Många tror att de är jämställda, men är inte det i verkligheten.

Jämställdhetskartläggningen blev helt enkelt ett första steg för att förändra situationen. Själva kartläggningen gjordes på ett enkelt sätt – man skickade ut brev till samtliga lokalföreningar där man bad dem skicka

in en beskrivning över hur styrelseposterna var fördelade mellan könen.

Sedan började arbetet med att sammanställa de många svaren. Och även om det till viss del har varit svårt att få alla att svara menar Anneli Ylijärvi ändå att kartläggningen kommer att ge stor kunskap.

För en kartläggning av detta slag är ett ganska enkelt sätt att börja arbeta med jämställdhet. Finns det siffror att hänvisa till och utgå från blir det mycket lättare att faktiskt se hur ojämställdheten ser ut i praktiken – i det här fallet ute i styrelserna.

– Vi strävar inte efter att ha exakt 50 procent män och 50 procent kvinnor, men lite jämnare måste det bli. Det är aldrig bra när bara ett kön dominerar, för vi har ju väldigt mycket att ge varandra, menar hon.

Jämställdhetsutbildning

Det är inte bara hos riksförbundet som man arbetar med styrelser, även Södra Sveriges distrikt av Sverigefinska Pensionärer arbetar med samma fråga. De har dock valt en annan väg: att utbilda så många som möjligt i de sittande styrelserna i jämställdhet. Detta

kommer de att göra genom speciella kurs-
helger som riktar sig direkt till de olika
funktionerna i styrelserna. De menar att
speciella kurser för ordföranden, en kurs för
de som sitter i valberedningen är ett enkelt
sätt att sprida kunskap.

För det finns mycket att göra inom de
nuvarande styrelserna.

– Vi har fler kvinnliga medlemmar, men det
är ändå männen som sitter på de höga
styrelseposterna, berättar Anneli Åback som
är kassör i föreningen.

Hon tror att mycket beror på tradition och
bristen på kvinnliga förebilder. Anneli Åback
är en av få kvinnor som innehar en styrelse-
post.

– Vi hoppas att de här utbildningarna ska
öka kunskapen, säger hon.

Tips till andra som vill jobba med jämställdhet i en styrelse

- Om ni inte vet hur ni ska börja kan en kartläggning vara ett bra första steg. Då blir
ojämställda strukturer mycket tydligare och dessutom svåra att bara ignorera.
- Gå långsamt fram. Tänk på att många kan ha djupt rotade traditioner som kanske inte
förändras över en natt. Utgå inte från att ert jämställdhetsarbete ska vara exakt som alla
andras.
- Vänd er inte bara till kvinnorna, det är viktigt att få alla med sig – även männen.
- Tänk på att alla kanske inte vet vad som förväntas av en styrelseledamot. Att någon sitter
tyst kanske inte beror på ointresse, utan på att man är rädd för att göra fel. Just därför är
utbildning viktigt.

A dark wooden door with a brass doorknob and keyhole. The door is surrounded by numerous keys of various colors (blue, yellow, red, green, grey) and shapes, scattered across the surface. The text "Tips, fallgropar och framgångsfaktorer" is overlaid on the upper right portion of the image.

Tips, fallgropar och framgångsfaktorer

Tips, fallgropar och framgångsfaktorer

illustration: Christián Serrano

Representanter från organisationer för nationella minoriteter har sammanfattat ett antal råd på vägen för dig som vill arbeta med jämställdhet.

Erfarenheterna är hämtade från en nätverks-träff som Ungdomsstyrelsen arrangerat.

Framgångsfaktorer

– Vad som är jämställdhet och vilka frågor som är viktiga kan se olika ut för olika grupper. Man måste inte bara köpa den rådande svenska versionen av jämställdhet. Det är bättre att istället försöka hitta en egen version utifrån grupp och kultur.

– Att alla är med i arbetet – även männen. Annars riskerar jämställdhetsfrågan att inte nå ut till alla inom organisationen.

– Långsiktighet. Förändringsarbete tar tid, det gäller också jämställdhet och därför måste de som är aktiva inom organisationen ha tålamod och vara beredda på att det kan ta ett tag innan förändringar börjar synas på allvar.

– Stöd uppifrån. Utan ett uttalat stöd från till exempel en föreningsordförande eller andra personer med viktiga poster blir det svårt för dem som arbetar med jämställdhet att få gehör av andra inom organisationen. Det är också viktigt att styrelserna ser till att de beslut som fattas också genomförs i verkligheten.

– Att alla berörda får utbildning och mer kunskap om jämställdhet. Först då kan man arbeta med frågan på allvar.

Fallgropar

– Att man fastnar i ett projekt tänkande där jämställdhet ses som något man arbetar med under en begränsad tid och sedan lägger åt sidan.

– Att arbetet hänger på några få engagerade personer som är eldsjälar och som ansvarar och driver jämställdhetsfrågan framåt. Om de sedan slutar eller tappor orken riskerar man att snabbt hamna där man var från början igen.

– Att jämställdhet ses som en fråga som bara rör kvinnor och att jämställdhet definieras som antal kvinnor och män på olika positioner. Då missar man att även män har mycket att vinna på en mer jämställd organisation och att jämställdhet också är en fråga om makt och vem som får höras.

– Att det här ses som en fråga som är ett särintresse, inte en grundläggande demokrati- och rättighetsfråga. Utan den grundsynen blir det svårt att förstå varför man ska arbeta med den.



foto: MATTON

Bra att tänka på

- Om intresset för jämställdhetsfrågan är lågt
– åk ut dit medlemmarna befinner sig och känner sig hemma. Vänta inte på att de ska söka upp er.
- Man måste inte alltid säga rakt ut att man sysslar med ett jämställdhetsprojekt. Det går också att ta sig in bakvägen.
- Arbetet underlättas om man planerar noga och försöker följa en uppsatt tidsram. Kom ihåg att saker ofta kan ta mycket längre tid än vad man har trott.
- För många är jämställdhet något diffust som är svårt att ta på. Försök att göra det teoretiska konkret – till exempel med en utbildning om härskarteknik. Då blir frågor om makt och vem som får höras plötsligt synliga.
- Ett bra sätt att nå äldre är att börja prata om barnbarnen och deras framtid. När man inser att frågor berör döttrar och barnbarn blir frågan viktig på ett nytt sätt.
- Ett sätt att få männen att intressera sig för jämställdhetsfrågan är att be dem berätta om starka kvinnor i sin egen närhet.
- Vad som är jämställdhet och vilka frågor som är viktiga kan se olika ut för olika grupper. Man måste inte bara köpa den rådande svenska versionen av jämställdhet. Hitta istället er egen version utifrån grupp och kultur.
- Samarbeta gärna med organisationer från andra nationella minoriteter. Även om det finns stora skillnader finns det också mycket som förenar.
- Om ni anordnar ett större seminarium, se till att det finns barnpassning. Då blir det lättare för de kvinnor som har ett huvudansvar för barnen i familjen att delta.

Länktips

www.minoritet.se

Det här är en webbplats som innehåller fakta om de fem erkända nationella minoriteterna. Webbplatsen har producerats av Sametinget i nära samarbete med Länsstyrelsen i Stockholms län och i samråd med Diskrimineringsombudsmannen, Skolverket och företrädare för de nationella minoriteterna.



UNGDOMSSTYRELSEN
www.ungdomsstyrelsen.se

Magnus Ladulåsgatan 63A • Box 17801 • SE-118 94 Stockholm
tfn 08-566 219 00 • fax: 08-566 219 98
e-post: info@ungdomsstyrelsen.se • webbplats: www.ungdomsstyrelsen.se