

För ett mer feministiskt parti

Handledning för valberedningar

Vänsterpartiet
Kvinnors organisering
2019



Inledning

Vänsterpartiet är ett feministiskt parti. Att vara feminist är att erkänna att det finns en könsmaktsordning och vilja avskaffa den. Att vi är ett feministiskt parti innebär både att vi driver en politik som syftar till att förändra könsmaktsordningen och att vi synliggör och arbetar för att ändra den interna könsmaktsstrukturen. Vår feministiska politik och vår styrka som feministiskt parti är beroende av att vi bedriver ett grundläggande internfeministiskt arbete.

Kvinnors organisering

Styrgruppen för kvinnors organisering har till uppgift att stötta kvinnor och utveckla internfeminismen på alla nivåer inom partiet. Styrgruppen tillkom efter ett kongressbeslut består av en styrgrupp med ordförande som utses av Partistyrelsen samt nätverksansvariga som utses av varje distrikt. Denna handledning är framtagen av kvinnonätverket som ett verktyg för att göra verksamheten i er valberedning mer feministisk och jämställd. Handledningen hjälper er att få syn på problem med ojämställdhet och att göra något åt dem.

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 av 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 den kunskapen 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. Partiets ledning samt distriktens och

föreningarnas styrelser måste visa att frågan är viktig genom att själva prioritera den samt avsätta tid och resurser för arbetet.

Valberedningens ansvar

En valberedning har två uppdrag: dels att lägga fram ett förslag på en så bra styrelse som möjligt, dels att lägga fram ett förslag som får stöd av en majoritet. Medlemmarna på ett årsmöte i en partiförening eller ombuden på en distriktsårskonferens har mycket små möjligheter att på plats och utan förberedelser sätta sig in i alla kandidaters kompetenser och göra en välinformerad bedömning av vilka som är bäst lämpade. Därför är det valberedningens uppgift att granska och värdera de nominerade kandidaterna, både var för sig och utifrån hur de kan samarbeta och komplettera varandra, och sedan lägga fram ett väl genomtänkt och avvägt förslag.

Stadgarna

Stadgarna säger att ”Kvinnor ska vara representerade i valda organ och på förtroendeposter med minst 50 procent om inte synnerliga skäl förhindrar detta” (§ 21). Det innebär att man kan välja styrelser med enbart kvinnor eller med en majoritet kvinnor men inte styrelser med en majoritet män.

Uppmuntra och stötta

Valberedningens uppgift är att ta fram ett förslag som överensstämmer med stadgarna. Om det inte finns tillräckligt många kvinnor nominerade, så bör valberedningen försöka få in fler nomineringar eller själv ”handplocka” lämpliga personer. En valberedning måste särskilt gå in för att leta efter kvinnor och stötta kvinnor att ställa upp. De måste motverka vanliga föreställningar så som ”det fanns ingen kvinna som ställde upp/som ville/som var tillräckligt kompetent”. Var inte rädd för att bli tjugig. Ibland måste man fråga samma person både två och tre gånger för att den ska känna stöd och våga ställa upp. Valberedningen bör även uppmuntra kvinnor att ställa upp för omval, eftersom det är mycket vanligare bland män än bland kvinnor.

Intervjua kandidaterna

Det är viktigt att valberedningen genomför intervjuer inför tillsättandet av olika uppdrag för att undvika en situation där det är den som är mest känd eller social som får uppdraget. Det är bra att skicka ut skriftlig information innan om vilka frågor som kommer att komma upp på intervjun så att de nominerade hinner förbereda sig.

Synnerliga skäl

Om en valberedning, trots ihärdigt arbete, inte lyckas få fram kvinnor som kandidater bör man redovisa vad man gjort för att få in fler nomineringar. Enligt stadgarna får kvoteringsregeln frångås om det finns ”synnerliga skäl” och i så fall ska särskilt beslut om detta fattas och skälen antecknas till protokollet. Vad som kan anses vara ”synnerliga skäl” finns det inte något bestämt om, utan är upp till den väljande församlingen att bedöma.

Samarbeta med styrelsen

Valberedningen är inte ensam ansvarig för att bryta en sned könsfördelning och bör ta upp frågan med styrelsen om det visar sig svårt att få fram kvinnor till förtroendeuppdrag och poster. Styrelsen måste analysera vad det beror på och vidta åtgärder för att ändra det. Ett sätt att börja det arbetet kan vara en enkät till medlemmarna eller att anordna ett möte enbart för kvinnor där problemet diskuteras.

Motverka avhopp

Ett annat vanligt problem som valberedningen måste motverka är att kvinnor oftare hoppar av eller slutar på ett uppdrag efter en kort period. Ta reda på varför kvinnor hoppar av sina uppdrag och se om det finns något ni kan göra för att motverka detta.

Arbetsfördelning

Det förekommer också i bland en fördelning där män får tunga uppdrag och kvinnor får ansvar för områden som inte är lika statusfyllda. En valberedning måste alltid se över sina förslag och listor och se till att de inte följer könsstereotypa mönster.

Jämställdhet handlar inte bara om vem man nominerar utan även om vem man nominerar till vad. Att ha en jämn könsfördelning på våra kandidater förändrar inget i maktfördelning och representation om det även i framtiden är en majoritet män som innehar de tunga och statusfyllda uppdragen.

Kandidatlistor till allmänna val

Detsamma gäller våra vallistor. I de församlingar vi har ett udda antal mandat spelar det ingen roll om vartannat namn på listan tillhör en kvinna, det kommer bli en majoritet män om listan toppas av en man. Om valberedningen föreslår en man till första platsen kan en bra tumregel vara att sätta kvinnor på både andra och tredje platsen för att minska risken för en manlig dominans.

Tänk på att valberedningens sammansättning spelar stor roll för hur och om könsrelaterade problem uppmärksammas.

Checklista för valberedningar:

- Börja jobba i god tid för att få in många nomineringar.
- Börja tidigt leta aktivt efter kvinnor till uppdraget.
- Uppmuntra kvinnor att ställa upp till val och omval.
- Genomför intervjuer med de nominerade.
- Skicka ut frågorna skriftligt i förväg så att alla kan förbereda sig.
- Diskutera könssammansättningen i valberedningen. Hur påverkar den era val?
- Diskutera era egna fördomar om kvinnor respektive män i politiken.
- Se över vilka ni nominerar till vilka uppdrag och motivera.
- Analysera ert förslag ur ett feministiskt perspektiv. Vad får ert förslag för konsekvenser för maktfördelning och representation?
- Se över ordningen på listan och räkna ut hur många män respektive kvinnor som kommer in i den aktuella församlingen om partiet får samma mandat som det har idag. Genomför intervjuer med de nominerade.

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

Kontakt

kvinnorsorganisering@vansterpartiet.se