

INTERN- feministisk HANDBOK



Innehåll	Sida
Förord	5
Bakgrund	7
Kvinnors organisering	7
Generella problem i Vänsterpartiet	8
Synliggör strukturerna	9
Osynliggörande	11
Förlöjligande och objektifiering	12
Undanhållande av information	13
Dubbelbestraffning	14
Påförande av skuld och skam	14
Hot och hat	15
Sexuella trakasserier	18
Internfeminism i praktiken	19
Internfeministiska strategier	19
Styrelsens ansvar	20
Valberedningens ansvar	23
Ombudsman	25
Möten och debatter	25
Studier och kurser	26
Statistik	28
Bygg kvinnliga auktoriteter	29
Medlemsvärvning och medlemsvård	29
Lokalen	30
Feministiskt perspektiv på politiska frågor	31
Separatism	33
Upplägg för kvinnoträffar	34
Upplägg för mansträffar	36
Ett gemensamt ansvar	38
Kvinnor i Vänsterpartiet	38
Tips till kvinnor	39
Män i Vänsterpartiet	41
Tips till män	43
Mer om internfeminism	46
Avslutning	47

Förord

Vänsterpartiet vill inget mindre än allas frihet. Men ingen är fri, förrän vi alla är fria. Vi vet att det är i jämlika samhällen människors frihet växer sig som starkast. Detsamma ska förstås gälla i vårt eget parti. För hur trovärdig blir vår politik, om inte vi arbetar hårdast för att bygga ett, på riktigt jämlikt parti? Och utan jämställdhet är vi förstås inte jämlika. Sedan 1996 har vi varit ett feministiskt parti. Trots det präglas vårt parti av de patriarkala strukturer som finns i samhället runt om kring oss. Vi har kommit en bra bit på vägen sedan dess. Det är dock inget som kommit av sig självt. Det har legat ett envist och målmedvetet arbete bakom Vänsterpartiets internfeministiska framgångar. 2012 stärktes vårt arbete med internfeminism ytterligare och redan efter valet 2014 uppnåddes målet om minst 50 procent kvinnor på alla nivåer. Det kan vi vara stolta över – men inte nöjda.

Hösten 2017, då #MeToo exponerade män runt om i världen visade det sig att inte heller vårt parti var fritt från skuld. Trots vår inskrivna feminism och tillgängliga handledningar för att bekämpa härskartekniker blev det tydligt att vi inte lyckats hela vägen. Som vi i denna handbok tar upp är Vänsterpartiet inte någon isolerad ö i samhället. Även vi Vänsterpartister kan ta oss rättigheter vi tror oss ha, då vi sitter på en maktposition eller på andra sätt känner oss oåtkomliga genom vem vi är i en gemenskap eller organisation.

Det är viktigt att vi inser att arbetet mot dessa trakasserier, härskartekniker och ojämlikhet är allas vårt ansvar. Och det är ett arbete som kommer att behöva pågå så länge som vi lever i ett patriarkalt kapitalistiskt samhälle. Men med stöd av rutiner i partiorganisationen ska vi tillsammans fortsätta detta arbete som, när vi formulerar och arbetar mot tydliga mål, visat sig vara väldigt framgångsrikt!

Styrgruppen för Kvinnors organisering



Bakgrund

Till skillnad från flera andra partier har Vänsterpartiet valt att inte ha något kvinnoförbund. Detta för att feminismen är en angelägenhet för hela partiet, alla politikområden och inte ska bäras av kvinnor i ett kvinnoförbund. Samtidigt har det funnits brister vad gäller möjligheten till separatistisk organisering. Det har saknats egna rum där kvinnor i partiet kan mötas och formulera problembeskrivningar och strategier, stötta varandra och bygga en gemenskap. På kongressen 2012 togs det beslut om att ett kvinnonätverk skulle bildas i Vänsterpartiet, 2018 bytte det namn till Kvinnors organisering.

Kvinnors organisering

Vi har under lång tid använt oss av kvinnopolitiskt ansvariga ute i distrikten och i partistyrelsen. Deras huvudfunktion är att driva på och diskutera feministisk politik. Tanken är att Kvinnors organisering ska fylla en annan funktion. Verksamheten ska inte ha huvudfokus på feministisk politik, utan ämnen och sammanhang kan variera. Det viktigaste är att det är av och för kvinnor i organisationen. Kvinnors organiserings främsta uppgift är att bereda möjlighet för kvinnor att ta en större del av utrymmet i den ordinarie parti-verksamheten. Gruppen ska även vara en samlande kraft som ska göra det lättare för kvinnor i Vänsterpartiet att hålla ihop.

Kvinnors organiserings styrgrupp med ordförande väljs av partistyrelsen varje verksamhetsperiod. Partistyrelsen antar också den verksamhetsplan som styrgruppen ska utföra. Ordförande är sammankallande för styrgruppen, vilken organiserar de internfeministiskt ansvariga i varje distrikt. Distriktsstyrelsen utser internfeministiskt ansvariga. Internfeministiskt ansvarig driver och utvecklar internfeminismen i samråd med distriktsstyrelse och partiföreningar. Internfeministiskt ansvarig har även möjlighet att utveckla

ett regionalt kvinnonätverk i sitt distrikt, och det finns även exempel på partiföreningar som har egna, lokala kvinno-nätverk. Verksamheten kan gå ut på att exempelvis ordna konferenser och möten om olika politiska områden där enbart kvinnor får delta eller hålla utbildningar i internfeminism.

Kvinnors organisering ska vara naturligt integrerad i partiets övriga verksamhet.

När Vänsterpartiet lyckas i sitt internfeministiska arbete, ger det resultat i vårt utåtriktade arbete. Politisk kraft och energi frigörs till arbete i partiorganisationen, kommun- och regionfullmäktige samt riksdagen.

Generella problem i Vänsterpartiet

Vänsterpartiet är ingen isolerad ö utan påverkas i allra högsta grad av de strukturer som genomsyrar samhället i övrigt. Utifrån vår samhällsanalys är det rimligt att konstatera att maktordningen kan avspeglar sig även internt i organisationen. Som feministiskt parti ska vi synliggöra och motverka den interna könsmaktsstrukturen. Det är svårt att helt kunna befria oss själva från den så länge vi har ett samhälle som är ojämlikt mellan könen. Det betyder dock inte att vi inte ska göra allt för att skapa en så bra situation som möjligt där vi, oavsett kön, kan få makt och inflytande över politikutvecklingen och organisationsbygget i Vänsterpartiet. Sammanblandningen av feministisk politikutveckling och separatistiskt arbete måste upphöra, så att det senare främst handlar om egna rum för kvinnor och inte feministisk politik.

Att kvinnor hålls tillbaka i Vänsterpartiet kan synas i representationen i de parlament och styrelser där män är överrepresenterade. Dokumentationen av hur representationen ser ut kan förbättras. Samtidigt finns det många internfeministiska problem som är svåra att mäta med statistik och uträkningar. Kontinuiteten hos gruppen kvinnor är

undermålig eftersom de inte ställer upp till omval i lika hög utsträckning som män. Det gör också att män är och ges status som mer erfarna. De kvinnor som finns i församlingar och styrelser får inte tillräckligt med stöd för att ställa upp till omval och kvinnor som ännu inte är valda får inte stöd för att ställa upp.

Varje framgångsrik feministisk praktik måste grunda sig på ett tydligt maktperspektiv. Makt är något som uppstår i relation med andra människor. Det finns makt inblandad i alla mänskliga relationer. Att ha makt är att kunna förmå andra människor att agera som man själv vill att de ska. Att ha makt är också att själv ha friheten att agera som man vill. Att ha makt är helt enkelt att sätta dagordningen, formulera målen och strategierna. Men könsmaktsordningen handlar inte alltid om en medveten maktutövning. Vi bär alla med oss beteenden och vanor som är högst omedvetna och därför är det svårt att bryta dem. Det är allas vårt ansvar att uppmärksamma dem, om Vänsterpartiet ska bli ett parti där kvinnor får samma förutsättningar som män att växa och ta utrymme – makt.

Synliggör strukturerna

Den mest effektiva strategin och en absolut förutsättning för att bryta de ojämlika interna strukturerna är att synliggöra dem. För att kunna göra det måste man konkretisera vilka problem som finns och vilka uttryck de tar sig. Det kan handla om hur det ser ut i studiearbetet, möjligheten att bygga kvinnliga auktoriteter eller rätten till ett likvärdigt talarutrymme. Ofta kan de problem som finns ha blivit så normaliserade att de upplevs som naturliga – ”Nour ansvarar för fika och städning för att hon gillar det” eller ”Ove kan mycket om EU, därför får han hålla föredrag”. Vilka sammanhang det än handlar om är synliggörande det första steget för att nå en förändring. Detta är ett ansvar vi alla måste ta.

Berit Ås, tidigare ordförande för vårt systerparti Sosialistisk



Venstreparti och den första kvinnliga partiledaren i Norge, har observerat och definierat tekniker som använts för att behålla makt. 1978 skrev hon för första gången om de fem härskarteknikerna och 2003 kompletterade hon sin analys med ytterligare två tekniker: objektifiering och hot om våld. Den sista har vi valt att behandla i ett eget kapitel – Hot och hat – på grund av straffbarhet och att rättsväsendet kan behöva kopplas in. Härskartekniker inte på något sätt är ovanliga i Vänsterpartiet och ofta används de omedvetet.

Osynliggörande

Osynliggörandet märks praktiskt, politiskt och teoretiskt. Det kan handla om att inte få sina inlägg bemötta på möten utan istället märka hur en diskussion kan fortsätta utan att det man bidragit med kommenteras. Eller ett mejl som aldrig blir besvarat. Det kan handla om vems politiska tyngd som ges mest uppmärksamhet. Vem ges auktoritet i ideologiska frågor? Vem får sitta mötesordförande och vilken arbetsinsats räknas som den mest viktiga? På möten händer det att män upprepar vad kvinnor redan har sagt utan att låtsas om det och osynliggör därigenom det tidigare inlägget. Kvinnors insatser och kompetens nonchaleras. Detta kan man notera om man tittar tillbaka i det material som dokumenterats. Dessa exempel på osynliggörande, oavsett om de är medvetna eller omedvetna, resulterar i att kvinnor känner att vad de säger spelar mindre roll och att kvinnor som kan områden inte har lika enkelt att bli erkända som politiska auktoriteter.

Tips mot osynliggörande:

- Påpeka när kvinnors inlägg inte bemöts eller bemöt dem själv.
- Referera till kvinnors inlägg. Var noga med att nämna henne vid namn, "Som Aisha tidigare sagt..."
- Synliggör osynliggörandet genom att påpeka när någon upprepar vad en kvinna sagt utan att låtsas om det.

- Formulera dig gärna genom frågor eller avvärpa med humor: "Hoppsan, glömde du bort att Anna också är här?" Ibland kan det vara en bra strategi att inte låta alltför anklagande.
- För talarstatistik på möten, sammanställ då och då och analysera vilka som pratar och hur länge. Det kan vara bra att sammanställa talarstatistik för flera möten i rad, för att få ett bättre underlag.
- Om man är många kan det ibland vara bra att arbeta i smågrupper eller ha någon runda då och då. Ingen mår bra av att sitta tyst ett helt möte.
- Fundera på hur ni kan lyfta fram fler kvinnor. Uppmuntra kvinnor som gör bra saker. Se till att deras insatser syns i verksamhetsberättelser, interntidningar och annan dokumentation av det ni gör.

Förlöjligande och objektifiering

Förlöjligande är ett effektivt sätt att ta ifrån någon dens auktoritet och självsäkerhet. Det som sägs förlöjligas eller förvandlas till ett skämt på personens bekostnad. Ibland kan det vara så att kvinnor får uppskattning för sitt utseende, medan män får det för sin kunskap eller kompetens. Att i politiska sammanhang få höra kommentarer kring sitt utseende flyttar fokus och kan uppfattas som objektifierande och förminskande.

Tips mot förlöjligande och objektifiering:

- Prata ihop er. Ordna kvinnoträffar och diskutera om ni upplever er förlöjligade eller objektifierade någon gång. Skapa gemensamma strategier för när det händer nästa gång. Ställ upp för varandra.
- Ifrågasätt. Acceptera inte den roll du tilldelas. Ifrågasätt beteendet. För det var inget skämt, inte på skoj.
- Ibland är det bra att också ta upp konsekvenserna av avsändarens beteende.
- Var uppmärksam när någon försöker förminska kvinnor eller deras åsikter. Upprepa gärna det som sagts och be om förklaringar: Hörde jag rätt? Vad menar du med det?

- Skratta aldrig med när du själv eller någon annan blir förlöjligad.
- Ge kvinnor komplimanger för annat än deras utseende.
- Hjälプ den som utsätts för objektifiering att markera att en kommentar är olämplig och vända fokus tillbaka till det som är viktigt i situationen.
- Markera när ni hör sexuella anspelningar eller kränkande kommentarer. *Se vidare i Policy mot sexuella trakasserier.*

Undanhållande av information

Det finns problem med informella nätverk som kvinnor saknar tillträde till. När möteshandlingar inte kommer ut i tid eller när skriftliga underlag saknas till rapporter och andra dagordningspunkter resulterar det ofta i att kvinnor inte känner att de kan delta i diskussionen och lägga förslag på samma villkor som män. Att prata med varandra efter, mellan och inför möten skapar informella nätverk där Vänsterpartiets politik och organisation diskuteras. Självklart är det inte fel att umgås och diskutera med varandra, men var vaksamma på om kvinnor utestängs från förberedande diskussioner eftersom det får konsekvenser. Män har en tendens att söka sig till andra män för gemenskap och utveckling, och till kvinnor för bekräftelse.

Tips mot undanhållande av information:

- Kräv att få handlingar i tid.
- Ta fram skriftliga underlag till så mycket som möjligt, så att alla har samma möjlighet att förbereda sig.
- Kräv bordläggning av frågor du inte har fått möjlighet att förbereda.
- Var noga med att ha mötesordförande, sekreterare och talarlista när det är möte. Spontana diskussioner kan vara bra i vissa lägen men risken är stor att de mest dominanta tar över.
- Använd mötestekniken för att demokratisera mötena och ge alla samma möjlighet att delta.

Dubbelbestraffning

Vad du än gör duger det inte. Kvinnor som inte tar för sig kan omtalas som mesiga, blyga eller att de inte tar sitt ansvar som feministiska förebilder, medan de som gör det kan få höra att de är påfrestande, pinsamma eller att de tar sig själva på för stort allvar. En strategi i samhället och i Vänsterpartiet för att få mer inflytande och känna sig mer delaktig är att söka bekräftelse hos män. Gör man det som kvinna kan risken att betraktas som rabiata minska och det blir lättare att få social acceptans – samtidigt betraktas ofta kvinnor som betar sig så som opportunisterna.

Tips mot dubbelbestraffning:

- Försök sätta ord på vad som belönas och vad som bestraffas i Vänsterpartiet. Vad av det är bra och vad är dåligt?
- Uppmärksamma när kvinnor utsätts för dubbelbestraffning, genom att säga till exempel "Var och en kan bara göra sitt bästa."
- Träna på att sätta ord på dina egna prioriteringar, det gör det lättare att bemöta dubbelbestraffning. "Jag vet varför jag gör det jag gör", är ett bra mantra att ha i huvudet.
- Stötta kvinnor som tar för sig men klandrar inte de som inte gör det. Bemöt varandra utifrån förståelsen att man gör så gott man kan.

Påförande av skuld och skam

Kvinnor känner sig ibland mindre kunniga, kompetenta eller erfarna än vad de är. För många män är det tvärtom. Kvinnor upplever att de inte förtjänar sina positioner. Män som tar plats på kvinnors bekostnad uppmuntras eller ursäktas med att "det var väl inte så farligt", "han gör så för att han är osäker" eller "han förstår inte bättre". Det händer att män utmålar sig själva som förtryckta och missförstådda offer i diskussionen om jämställdhet inom partiet. "Nu kommer väl massa kvinnor bli arga", kan män säga och får på så sätt kvinnor att känna sig intoleranta.

Kvinnor kan klandra sig själva för att de inte tar för sig tillräckligt, deltar i diskussioner, räcker upp handen på möten eller ställer sig i talarstolen på kongresser och årskonferenser. En annan vanlig situation är att kvinnor känner skuld när det blir dålig stämning och tar på sig ansvaret för att det inte ska bli det. Det är vanligt att kvinnor känner skuld när de sagt ifrån och varit tydliga, de känner oro för att de har varit för hårda eller för att de överdrivit.

Tips mot påförande av skuld och skam:

- Jobba aktivt mot osynliggörande och förlöjligande eftersom skuld- och skamkänslor ofta är ett resultat av det.
- Medvetandegör dig själv och andra om att skuldkänslorna påförts av någon annan.
- Protestera när du själv eller andra utsätts. Håll ihop och stötta varandra.
- I enrum: Uppmuntra den utsatta att sätta ord på känslorna i efterhand. Hur såg situationen ut rent konkret? Varför kände jag skam? Hur kände de andra i omgivningen? Fanns något dolt budskap till mig, kan jag sätta ord på det?
- Att göra ordentliga skriftliga utvärderingar efter enstaka arrangemang men även efter längre projekt och kampanjer kan se till att kvinnor inte ensam tar på sig ansvaret för misslyckanden som en hel styrelse eller arbetsgrupp är ansvarig för.

Hot och hat

Politiskt engagerade, och då särskilt förtroendevalda, riskerar att utsättas för hot om våld, förföljelse och dylika trakasserier via internet och sociala medier. Hot och hat framförs även via brev, sms och telefonsamtal. Även så kallad stalkning förekommer, det vill säga att en person förföljer en förtroendevald genom att vistas i närheten av bostaden, dyka upp på möten där den förtroendevalda ska tala etc. En näthatare kan övergå till eller växla mellan att framföra hot och hat via nätet, sms eller telefonsamtal. Men



det är framförallt i de sociala medierna som hatet och hoten fullkomligt exploderat. Dessa är svåra att bemöta, men vi kan förebygga genom att prata om normer för hur kvinnor och män förväntas vara. Vi kan se till att ha rutiner på plats i styrelser, föreningar, fullmäktigegrupper etc. om hur vi kan gå tillväga vid hot. Den som ser någon utsättas för våld kan även ingripa och tillkalla polis.

Sexualiserat hot och hat mot kvinnor

Kvinnor drabbas förutom av det hot och hat som även män kan råka ut för, oftare av hot om våldtäkt och andra former av sexualiserat våld. Kvinnor får oftare ta emot nedvärderande omdömen om sin person som anspelar på deras kön. Kvinnohatet ger en ytterligare dimension på kvinnors utsatthet. Alla slags kvinnor i offentligheten drabbas av hot och hat. Förutom kvinnor som är engagerade i jämställdhetsdebatten som politiker och journalister drabbas även kvinnor som bloggar om ämnen som till exempel mode och smink och kvinnor inom dataspelsbranschen.

Att det sexualiserade hoten och hatet drabbar kvinnor oavsett vad de skriver om och oavsett vilken bransch de verkar inom visar att mäns hot och hat inte kan separeras från mäns våld mot kvinnor. Vår förståelse av hatet och hoten som fenomen bör därför ta sin utgångspunkt i vår feministiska förståelse av könsmaktsordningen som strukturell orsak till att enskilda män brukar våld mot enskilda kvinnor.

Kopplingen mellan antifeminism och rasism

Hatet mot kvinnor, och mot feminister i synnerhet, går hand i hand med hatet mot invandrare. Vänsterpartister personifierar ett flertal av de åsikter som högerextrema personer föraktar. När det dessutom råkar vara en kvinna ligger redan ett kvinnohat och pyr i botten. Att vi även är feminister, antirasister, socialister och förespråkare för hbtq-personers rättigheter eldar på kvinnohatet ytterligare. Vänsterpartiets kvinnor kan därför vara flerfaldiga måltavlor för de hatande och hotande.

Konsekvenser för offret

Förutom ilska och rädsla leder situationer där hatet och hoten polisanmälts men där polisen inte kunnat göra något till känslor av frustration, hjälplöshet och maktlöshet hos offret. Maktlösheten uppstår i förhållande till både själva hoten och inför känslan att den som utövar detta vet mer om henne än vad hon vet om utövaren. Ovissheten om näthataren ska sätta sina hot i verket eller inte kan vara svår att hantera. Om den utsatta har familj och barn finns det en ständig rädsla för att även de ska drabbas. Vidare är det energi- och tidskrävande att rensa bort kränkande kommentarer, bilder med mera från sociala forum. Kränkningar via till exempel nätet kan leda till ångest, depression och sämre självkänsla i likhet med våld som ger fysiska skador. Kvinnor om drabbats av hat och hot har ibland en tendens att jämföra sig med andra utsatta och att förminska hoten som riktas mot den egna personen. Socialt stöd och möjligheten att kunna prata om det inträffade med andra drabbade har beskrivits som helt avgörande för de utsatta. Detta kan vara början för den drabbade att kunna ta makt över situationen.

Sexuella trakasserier

Sexism och sexuella trakasserier är ett uttryck för könsmaktsordningen, det återspeglar och upprätthåller den patriarkala maktstrukturen. Detta är en struktur, det vanligaste är att män trakasserar kvinnor, men det kan vara på andra sätt också. Vänsterpartiets mål är att vara ett parti fritt från sexism. Sexuella trakasserier, beteenden som är särskilt allvarliga, kräver särskild hantering. Därför har parti styrelsen antagit en policy för att förebygga, motverka och åtgärda sexuella trakasserier i vilken det går att läsa mer och ta del av checklistor.

Sexuella trakasserier innebär ett agerande som kränker någons sexuella integritet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och

anspelningar men även grövre sexuella övergrepp. Sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för sexuella trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Den som trakasserar måste förstå hur agerandet upplevs. Sexuellt ofredande är straffbart. Sexuellt ofredande innebär att någon, genom ord eller handling, ofredar en person på ett sätt som är ägnat att kränka personens sexuella integritet. Det är viktigt att påståenden om sexuella trakasserier inte används i annat syfte än att komma till rätta med just sexuella trakasserier, det riskerar annars att skada arbetet mot sexuella trakasserier.

Internfeminism i praktiken

Syftet med det här kapitlet är att redogöra för olika verktyg som kan användas i arbetet med att synliggöra och förändra könsmaktsordningen i Vänsterpartiet. Arbetet mot strukturer och för en väl fungerande internfeminism måste ske medvetet, på många olika sätt och på alla nivåer i partiet.

Internfeministiska strategier

Det är viktigt att vi har tydliga mål och delmål med vårt internfeministiska arbete. Det krävs även en tydlig strategi för att konkretisera hur vi ska uppnå dessa mål. Strategin ska vara en vägledning för hur det internfeministiska arbetet ska utformas och strategidiskussioner bör vara återkommande och uppföljande. Att utarbeta en strategi handlar även om att upptäcka brister och hitta sätt att åtgärda dem. Använd politisk och organisatorisk fantasi för att utmana strukturer och perspektiv, det är annars lätt att göra saker som man alltid har gjort.

Diskutera vilka mål ni har i er förening, distrikt eller styrelse. Fundera både över långsiktiga mål samt mål som kan uppnås relativt snabbt.

Förslag på mål och delmål:

- En majoritet kvinnor som föreläsare på våra utbildningar.

- Vår talarstatistik ska ha förbättrats inom tre månader.
- Inför nästa val ska vi ha en majoritet kvinnor på vår fullmäktigelista.

Styrelsens ansvar

Styrelser på alla nivåer har det övergripande ansvaret för Vänsterpartiets verksamhet, så också för det internfeministiska arbetet. Det är styrelsens ansvar att en internfeministisk strategi tas fram och att resultatet av arbetet följs upp och utvärderas. Det finns alltid sätt att förbättra arbetet.

En grundläggande förutsättning för att lyckas med det internfeministiska arbetet är att det sker kontinuerligt och systematiskt. För att få ett framgångsrikt internfeministiskt arbete krävs långsiktig planering av styrelser på alla nivåer inom partiet. Arbetar inte styrelserna med internfeminismen kommer det vara mycket svårare för den övriga organisationen och hitta former för att göra det. Här har partistystyrelsen ett stort ansvar för att föregå med gott exempel.

I alla styrelseutbildningar som genomförs ska information om hur man arbetar med internfeminism ingå. Det är styrelserna som sköter stora delar av planeringen för organisationen och det finns många frågeställningar som rör jämställdheten som styrelsen behöver förhålla sig till. Finns det behov av barnpassning för att alla ska kunna delta? Finns det en grupp som har svårt att ha helgmöten? Hur ska vi få en jämnare fördelning av vilka som tar det praktiska ansvaret för mötet? Diskussionerna är viktiga för att synliggöra informella strukturer och uppmärksamma invanda beteenden och mönster. Använd konstruktiv kritik för att förbättra och utveckla diskussionerna och arbetet i styrelsen. Vad en styrelse gör och vem som gör vad har stor internfeministisk betydelse. Om det är män som i större utsträckning förbereder de politiska diskussionerna, skriver uttalanden och kampanjplaner och kvinnor som tar ansvar för det praktiska kring arrangemangen så blir föreningens aktiviteter präglade av det.

Börja skriva ner vem som gör vad i styrelsen. Vem gör dagordning, skriver protokoll och förbereder politiska diskussioner? Vem skriver förslag på verksamhetsplanering och verksamhetsberättelse? Vem förbereder fika och plockar undan efter mötet?

Förslag på diskussionsfrågor:

- Hur ser ansvarsfördelningen mellan könen ut i styrelsen?
- Vem kontaktar ni när något ska göras, både i och utanför styrelsen?
- Vad belönas i Vänsterpartiet? Är det samma saker oavsett kön?
- Hur utformar ni utåtriktat material? Framställs och illustreras män och kvinnor olika?

Styrelsen måste även vara noga med hur de fördelar ansvaret mellan de aktiva medlemmarna i föreningen, distriktet, eller partiet. Lär känna era kvinnliga medlemmar ordentligt så ni vet vad de är intresserade av och vill jobba med så att ni kan stötta dem i detta. Nöj er inte med svar från kvinnor som hänvisar till att de inte kan eller har kunskap nog för uppdraget. Erbjud stöd och hjälp, och se det som ert ansvar att se till att kvinnor klarar av det uppdrag de fått. Följ upp hur arbetet går så att ni kan hjälpa till innan det är meningen att en uppgift ska vara klar. Att misslyckas stärker inte någon.

Som styrelseledamot ska du vara en självklar person andra kan vända sig till. Som styrelse är det er roll att leda partiföreningens arbete. Detta kräver att ni är lyhörda för hur arbetet fungerar och för medlemmarnas synpunkter. Använd ojämställdhet som förklaringsmodell när kvinnor inte är aktiva eller kommer på möten. Diskutera i styrelsen hur ni ska reagera och bemöta härskartekniker och markera mot att kvinnor behandlas illa. Det är en trygghet för medlemmarna att veta att det är er roll att reagera. Markera tydligt och låt inte saker passera. Att ta tag i saker direkt minskar risken för att negativa strukturer etableras. Ni kan även ge

några i styrelsen i särskilt uppdrag att reagera på kränkningar så att det aldrig blir upp till enskilda personer att ta tag i problemen.

Tydliga strukturer skapar trygghet. Ta fram en plan för hur det ska gå till om en kvinna känner sig kränkt eller orättvist behandlad. Utse kontaktpersoner och ansvariga så att det är tydligt vem hon ska vända sig till. Skapa kontaktnät på flera nivåer i partiet så att det alltid finns någon att prata med.

I styrelsen har ni inte bara ansvaret för att reagera utan också för att förebygga och utveckla internfeminismen. Lyft fram kvinnor och använd kvinnor som positiva exempel. Beröm och stötta kvinnors arbete och synpunkter. Använd er av olika arbetssätt och olika sätt att diskutera för att skapa utrymme för kvinnor. Var noga med att det fungerar på mötena, det är ert ansvar att det gör det. Var inte rädda för att utveckla och prova nya metoder för att ge kvinnor plats och makt i organisationen. Kontakta andra styrelser för att utbyta idéer och erfarenheter.

För statistik över hur många kvinnor som är aktiva, vilka frågor de jobbar med, vems förslag som går igenom på mötena, talarstatistik, ansvarsområden, förtroendeuppdrag och dylikt. Utred situationen och gör upp planer på vad ni kan förbättra inom de områden det brister. Utvärderingar och diskussioner måste vara en återkommande del av verksamheten. Skriv rapporter om hur det ser ut för att kunna förbättra, utveckla och följa arbetet.

Checklista för styrelser:

- ✓ Skapa en tydlig ansvarsfördelning, både i och utanför styrelsen.
- ✓ Utse kontaktpersoner så att medlemmarna vet vem de ska vända sig till.
- ✓ Reagera och markera mot beteende som inte hör hemma i Vänsterpartiet.
- ✓ Utveckla och prova nya sätt att arbeta med internfeminism.

- ✓ Ha dialog och kontakt med de kvinnliga medlemmarna.
- ✓ Ge stöd och lyft fram kvinnor och deras insatser.
- ✓ Uppmuntra att kvinnor tar stöd av varandra.
- ✓ Sätt upp mål och delmål för hur arbetet ska fungera.
- ✓ Utvärdera arbetet, skriv rapporter och statistik för att kunna följa hur arbetet fungerar. Arbetet ska leda till resultat.

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. 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.

Det tillhör därför valberedningens uppgifter att särskilt gå in för att leta efter kvinnor och stötta kvinnor till att ställa upp. Den ska se till att i god tid få in många nomineringar, eller tillfråga fler kvinnor på eget initiativ. Valberedningen måste motverka vanliga föreställningar så som "det fanns ingen kvinna som ställde upp/som ville/som var tillräckligt kompetent". Att valberedningen tar fram internfeministiskt avvägda förslag är en god grundförutsättning för ett framgångsrikt internfeministiskt arbete.

Valberedningen bör särskilt uppmuntra kvinnor att ställa upp för omval, eftersom det är vanligare att män omväljs än att kvinnor gör det. Består styrelserna av män som suttit i många år och nyvalda kvinnor kommer de inte fungera jämställt även om de klarar kvoteringsstadgan. Jämställdhet handlar inte bara om vem som väljs, även om vem som väljs till vad. Om det är en majoritet män som innehar de tunga och statusfyllda uppdragen, kommer makten följaktligen att koncentreras till männen. En jämn könsfördelning på våra kandidater räcker med andra ord inte. Att ta uppdrag som uppfattas som mer ansvarsfyllda kan ibland leda till att kvinnor tackar nej av rädsla för att inte motsvara förvänt-

ningarna. För att de kvinnorna ska kunna ta dessa uppdrag behöver det därför ges stöd och bekräftelse.

För att undvika en situation där det är den som är mest känd eller social som får uppdraget bör valberedningen genomföra intervjuer med kandidaterna. 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.

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.

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 ett möte enbart för kvinnor där problemet diskuteras.

En valberedning behöver kunna diskutera sin egen roll i strukturerna på ett självreflekterande sätt. Till exempel kan det vara bra att ha en uttrycklig diskussion om hur könssammansättningen i valberedningen eller de egna fördomarna om kvinnor respektive män i politiken kan påverka arbetet.

Checklista för valberedningar:

- ✓ Börja jobba i god tid för att få in många nomineringar.
- ✓ Genomför intervjuer med de nominerade.
- ✓ Leta aktivt efter kvinnor till uppdraget.

- ✓ Uppmuntra kvinnor att ställa upp till val.
- ✓ Se över vilka ni nominerar till vilka uppdrag.
- ✓ Diskutera era egna fördomar.
- ✓ Se över könssammansättningen i valberedningen.

Ombudsman

Ombudsmannen är nog den som känner flest i distriktet och har en möjlighet att vara extra uppmärksam. Ombudsmannen kan hjälpa till att lyfta fram kvinnor, tipsa om föreläsare, nominera till valberedningar osv. Ombudsmannen har också tillgång till register och kan föra statistik över hur könfördelningen ser ut på kurser vad gäller föreläsare och talare.

Möten och debatter

Debattklimatet spelar stor roll för möjligheten för fler kvinnor att delta och ta plats i debatt och diskussion. Att använda sig av en tydlig mötesteknik är en förutsättning för att alla ska ha samma möjlighet att komma till tals. Var noga med formalia. Förbered en dagordning så att alla vet vad mötet ska handla om och inga viktiga punkter glöms bort. Utse en mötesordförande som fördelar ordet så att alla får möjlighet och utrymme att prata. Använd andra- och tredje-talarlista för att släppa in fler i diskussionen och synliggöra om det är någon som tar extra mycket talarutrymme.

Det är viktigt att föra talarstatistik under alla diskussioner. Vad säger resultatet om hur era möten fungerar? I vilka diskussioner dominerar män och när är det kvinnor som diskuterar?

Arbeta medvetet för att få upp fler kvinnor i talarstolen. Har man väl stått där en gång är det inte lika svårt nästa gång. Öva på att tala och argumentera på kurser och satsa på förberedelser inför större arrangemang.

Att kvinnors inlägg i debatter nonchaleras eller inte tas på lika stort allvar som mäns går att motverka genom tydlig

ansvarsfördelning. Om det är kvinnor som ansvarar för olika punkter på dagordningen, är inledare och föredragande så är det de som lyfter initiativet och fokus i de olika diskussionerna.

Variera formerna för hur diskussionerna ska fungera. Använd rundor för att alla ska ges en möjlighet att yttra sig och använd gruppdiskussioner ibland. Olika former passar olika personer och det är viktigt att alla ges utrymme. Skapa separatistiska forum där kvinnor får möjlighet att diskutera utan män.

Härskartekniker förekommer på möten och i diskussioner och det är alltid viktigt att benämna och synliggöra vad som händer. Som kvinna är det alltid du som har företrädet att definiera vad du har upplevt. Diskutera med andra kvinnor i partiet om hur man kan bemöta kränkningar. Rapportera till andra när du har agerat mot kränkningar för att berätta hur du gjorde och för att visa att man inte är ensam om sina upplevelser och erfarenheter, stötta varandra. Det ska alltid vara okej för en kvinna att säga till och det måste etableras ett klimat där varje kvinna har den givna rätten att säga ifrån när härskartekniker används.

Checklista för möten:

- ✓ Använd mötesteknik.
- ✓ För talarstatistik.
- ✓ Ha kvinnor som inledare.
- ✓ Variera formerna för diskussionerna.
- ✓ Utvärdera.

Studier och kurser

Studier är en viktig del av Vänsterpartiet. Här får vi möjlighet att lära oss mer, utvecklas och argumentera. Studierna kan fylla många funktioner inom det internfeministiska arbetet. Dels för att det ger oss en möjlighet att studera kollektivt och dels för att vi får en möjlighet att integrera ett internfeministiskt arbetssätt i partiet.

När vi anordnar utbildningar eller studier bör vi alltid formulera en målsättning kring internfeminism. En målsättning som vi sedan har med oss när vi planerar föredrag och bokar föreläsare. Fundera över vilka föreläsningsämnen ni väljer. Varför har man ofta med arbetarrörelsens historia, men sällan kvinnorörelsens? Från vilka organisationer bjuder ni in externa föreläsare och varför?

Fundera även över vem som föreläser om vad. Se till att ha kvinnor som föreläser om ämnen som marxism och ekonomisk politik. Samtidigt som männen i organisationen är med och tar ansvar för ämnen som feminism och socialpolitik. Det är viktigt att både män och kvinnor utbildar sig i feminism. Det ska vara lika statusfyllt att vara expert på feministisk teori som att vara detsamma på marxistisk teori.

Kvinnor i partiet måste även få större möjlighet att bli experter. Idag är det mycket vanligare att man hänvisar till män som experter. Kvinnor bör därför aktivt rekryteras till studier på högre nivå.

För att underlätta arbetet med att hitta kvinnor som är experter inom olika områden kan man sammanställa en talar- och föreläsarbank. På det sättet blir det även lättare att tipsa andra arrangörer eller journalister som vill komma i kontakt med någon från Vänsterpartiet. Finns det brister i talarbanken, gör medvetna satsningar på kvinnor och de ämnen där det sviktat.

Separatistiska studier är ett annat verktyg för att förbättra kvinnors deltagande och kan användas på många olika sätt. I en miljö med enbart kvinnor behöver man inte kämpa för utrymmet på samma sätt och separatism kan därför vara en taktik för att ge kvinnor utrymme både att formulera feministiska dagordningar och att fördjupa teoretiska och ideologiska kunskaper, gärna inom de områden där män annars dominerar. Separatistiska ledarutbildningar för kvinnor är också ett sätt att använda studier för att bygga kvinnliga

auktoriteter, exempelvis förtroendevalda i parlamenten (se vidare i avsnittet Bygg kvinnliga auktoriteter).

Som arrangörer för en utbildning bör ni alltid se över vem i gruppen som har ansvar för vad. Om det är en majoritet män som har ansvar för det teoretiska innehållet kommer det avspeglas i utbildningen. Lika viktigt är det att det inte är en majoritet kvinnor som har ansvaret för mat, fika och städ.

Checklista för kursorganisatörer:

- ✓ Använd mötesteknik.
- ✓ Satsa medvetet på att få kvinnor som föreläsare och inledare.
- ✓ Diskutera era val av ämnen ur ett feministiskt perspektiv.
- ✓ Se över könssammansättningen och ansvarsfördelningen i arrangörsgruppen.
- ✓ Se till att även män tar helhetsansvar.
- ✓ Skicka ut information om utbildningen i god tid.
- ✓ Ha med frågor i utvärderingen som kan synliggöra ojämställdhet.

Statistik

Det behöver föras statistik över hur många kvinnor som är aktiva och hur många kvinnor som är medlemmar i distrikt och i partiföreningar. Det handlar om talarstatistik på möten, och om att se över ansvarsområden. När man har en bild över det aktuella läget så kan man göra en plan för hur det ska förbättras.

Undersök hur förtroendeuppdragen fördelas mellan könen. Det finns ett mönster av att fler män än kvinnor väljs till uppdrag, men också att män får mer statusfyllda uppdrag än vad kvinnor får. Vilka är ordföranden, kommunalråd, eller gruppledare?

Att genomföra samma mätning flera år i rad skapar en möjlighet att se hur den interna jämställdheten utvecklas över tid.

Bygg kvinnliga auktoriteter

För att kunna bygga verkliga kvinnliga förebilder som har en auktoritet i hela partiet behövs ett medvetet arbete. Det är bra att uppmuntra och lyfta fram kvinnor. Detta kan man göra när man tillsätter politiska uppdrag eller genom att hänvisa till kvinnor vid förfrågningar om föreläsare eller debattörer. Med fler kvinnor som förebilder i organisationen kan bilden av vilka Vänsterpartiet är stärkas både i och utanför organisationen.

Lyft fram de kvinnor i organisationen som har förtroendeuppdrag och är ledare. Ett bra ledarskap behöver inte präglas av vad som uppfattas som manliga egenskaper, utan kan se ut på en rad olika sätt. Använd kvinnor som positiva exempel. Hänvisa till vad andra kvinnor har sagt, skrivit eller gjort, för att faktiskt synliggöra allt det kvinnor gör inom olika områden i partiet.

Använd positiv särbehandling när det anlitas föredrags-hållare och när ansvarsfördelning sker inom organisationen. Gör medvetna satsningar på att få kvinnor att skriva artiklar både till interna forum och till utåtriktat material. Om det oftast är män som syns i media så kommer folk uppfatta Vänsterpartiet som ett mansdominerat parti. Tänk alltid över vem ni väljer till presskontakt.

Förebilder består av både kvinnor som är framträdande i organisationen, och de kvinnor inom organisationen som man vet att man kan få stöd, tips och hjälp av. Uppmuntra kvinnor att bygga kontaktnät med varandra. Grupper på sociala medier, e-postlistor och separatistiska träffar är några tips på hur kontaktnät kan skapas.

Medlemsvärvning och medlemsvård

För att få föreningen till en plats för både kvinnor och män måste man börja med att inventera läget i dag. Vad har föreningen för medlemmar? Vilka har gått med det senaste året? Gör en enkätundersökning om varför medlemmarna

har valt att gå med i Vänsterpartiet. Se om det finns någon skillnad mellan könen. Med det som underlag kan det vara lättare att göra riktade medlemsvärvningskampanjer för att få med fler kvinnor i partiet.

Det internfeministiska arbetet behöver också bidra till att skapa en miljö som är lika välkomnande för kvinnor som för män. Ibland kan kvinnliga medlemmar behöva extra uppmärksamhet för att känna att de kan delta på samma villkor som män. Se till att alltid uppmärksamma och välkomna kvinnor som kommer till möten och andra aktiviteter. Om det framkommer att kvinnor har svårare att trivas, diskutera i styrelsen hur ni kan förändra det.

Ett sätt att få in nya kvinnor i partiets verksamhet är att utse kontaktpersoner eller mentorer. Det är bra om kvinnor får andra kvinnor som mentorer eftersom nästan alla kvinnor i partiet har gått igenom liknande saker och därmed kan stötta varandra i det.

Checklista för medlemsvård:

- ✓ Genomför en medlemsvärvningskampanj riktad mot kvinnor.
- ✓ Uppmärksamma och välkomna kvinnor som kommer till möten.
- ✓ Utse kontaktpersoner eller mentorer för kvinnor som är nya.

Lokalen

Det många inte tänker på är lokalens betydelse för medlemmar. Alla måste kunna känna sig trygga i våra lokaler. Det är styrelsens ansvar att se till att exempelvis lyset fungerar och att det går att låsa på toaletten.

Gå även igenom vad ni har på väggarna i lokalen. Avspeglar det hela er verksamhet på ett bra sätt? Om man som medlem inte känner sig representerad är det svårt att känna sig delaktig och då stannar man oftast inte så länge.

Fundera över vilka signaler ni vill sända med er lokal när någon ny person besöker den.

Feministiskt perspektiv på politiska frågor

En del i en internfeministisk strategi är att alltid lägga ett feministiskt perspektiv på politiska frågor. På så sätt uppmärksammas att kvinnor kan ha andra behov i samhället i stort och hur det organiseras. Det finns alltid en feministisk vinkel på alla frågor, på samma sätt som det finns en socialistisk. Genom att hela tiden aktivt undersöka den vidgar vi våra perspektiv, får nya tankar och idéer om hur vi kan nå ut med vår politik.

Integrera feminismen som perspektiv i de politiska frågor det arbetas med för tillfället. Ha feministiskt perspektiv som en stående punkt på dagordningen oavsett om det är politik eller organisation som diskuteras. Acceptera inte förklaringar som hävdar att det inte finns ett feministiskt perspektiv eller arbetssätt. Prioritera upp feminismen genom att göra den närvarande. Låt inte det feministiska arbetet ständigt hänvisas till det feministiska utskottet eller någon särskild arbetsgrupp. Feminismen är en av våra grunder och därför ska det feministiska arbetet också alltid vara närvarande och finnas i medvetandet hos alla medlemmar i Vänsterpartiet, oavsett kön.

Tänk på detta i kampanjplaneringen och i det utåtriktade arbetet. Tänk också på att det spelar roll vilka som får synas i media, vem som tar de stora fullmäktigedebatterna och vilka som är ute på arbetsplatserna och pratar politik.



Separatism

Att arbeta separatistiskt med internfeminism kan ha många fördelar. Som vi tog upp inledningsvis finns det ett stort behov av egna rum för kvinnor i Vänsterpartiet. Kvinnor måste få möjligheten att dela erfarenheter, träffas, diskutera och bilda nätverk. I separatistiska miljöer är det lättare att lära känna varandra och bilda allianser som man sedan kan använda sig av i den ordinarie partiverksamheten.

Det finns inget inom den feministiska praktiken som provocerar så mycket som kvinnlig separatism. Det kan ibland bero på missförstånd och okunnighet men ofta har det handlat om att män känner sig hotade. Det finns inte heller någon internfeministisk praktik som är så effektiv som separatism, om man vill flytta fram kvinnors positioner. Men det är viktigt att ha en tydlig målsättning med sitt separatistiska arbete. Ett separatistiskt arbete ska leda framåt, inte stanna vid ett inåtvänt missnöje. Det är bra att få prata av sig och lägga upp gemensamma strategier, men det är viktigt att arbetet är kreativt och framtidsyftande.

Det separatistiska arbetet har även en kompensatorisk funktion. Att exempelvis bedriva separatistiska studier kan vara ett sätt att medvetet kompensera kvinnor på politiska områden där män anses ha mer kunskap. På samma sätt kan man ordna studiecirklar för män om feminism.

Om kvinnorna i föreningen eller i distriktsstyrelsen anser att det finns ett behov kan de med jämna mellanrum ha separatistiska träffar där gemensamma erfarenheter kan diskuteras och strategier för att bryta könsmaktsstrukturer tas fram. Minst en gång om året bör man ha utvärderingsmöten med kvinnorna i föreningen eller distriktsstyrelsen. Som underlag kan man exempelvis låta så många kvinnor som möjligt fylla i en enkät om jämställdheten internt. Diskutera på mötet hur ni tycker att man ska hantera de problem som kommer fram. Backa upp varandra även när det är män med och stå för det ni kommit fram till på ert möte.

Att prova ett mentorsprogram för nya kvinnor i partiet kan vara ett bra sätt att stärka kvinnorna i distriktet. Erfarna kvinnor utses till mentorer till kvinnor som är nya i verksamheten, till exempel i föreningsstyrelsen eller den parlamentariska gruppen. Ett annat sätt att formalisera separatismen kan vara att bygga ett lokalt kvinnoätverk i distriktet.

Upplägg för kvinnoträffar

Kvinnoträffar ska arrangeras vid varje större arrangemang. De kan även användas i mindre skala, exempelvis i distriktsstyrelsen eller i kongressdelegationen. Detta upplägg passar bäst för lite större tillfällen som årskonferenser och kongresser men går även att anpassa till ett mindre sammanhang.

Se till att träffen är inplanerad i det övriga programmet och har en starttid som är bra för deltagarna. Om det är en förträff inför en konferens eller kongress, placera träffen i själva mötessalen. På så sätt har gruppen kvinnor redan intagit salen innan konferensen eller kongressen börjat. Låt alla som vill prova talarstolen och mikrofonen. Gör gemensamma röstövningar på podiet.

För att kvinnoträffen ska bli bra är det viktigt att man avsätter ordentligt med tid, gärna en timme eller mer. Det ska finnas utrymme för både diskussion och eftertanke. Kvinnoträffen bör ta upp saker som kan vara bra att tänka på när man pratar inför en större grupp.

Inled träffen med en runda så att deltagarna får presentera sig. Om alla känner varandra sedan tidigare kan det ändå vara bra att ha en runda där alla får säga något om sina förväntningar på förträffen och vad de har för känslor inför konferensen eller kongressen.

Om det är en stor grupp kan man ordna gruppdiskussioner där deltagarna får dela med sig av problem, tips och idéer på argumentationsteknik och annat. Är det en mindre grupp

går det bra att ta diskussionen i storgrupp. Det kan vara ett tillfälle att få prata om upplevelser och svårigheter som man har från det politiska arbetet i olika sammanhang. Idén är att bli stärkt och få energi genom att dela med sig av sina erfarenheter och höra att det finns fler med liknande upplevelser. Att prata om hur man kan stötta varandra under konferensen eller kongressen, även om man inte tycker lika i olika sakfrågor.

Om man inte har möjlighet till gruppdiskussioner så kan föreläsare bjudas in och ta exempel utifrån egna och andras erfarenheter av politiskt arbete i partiet. Bjud in kvinnor från partistyrelsen som kan föredra politiska frågor som kommer att behandlas på konferensen eller kongressen.

Vill man variera kvinnoträffarna finns det många olika saker man kan göra, såsom att använda sig av rundor eller bjuda in instruktörer för att hålla en kurs i feministiskt självförsvar. Deltagarna kan även träna på att debattera med varandra. Utgå från de verkliga politiska frågorna som kommer att avhandlas under konferensen eller kongressen. Det är också möjligt att ha träffar under konferensens eller kongressens gång. Saker kan ha hänt som behöver diskuteras och nya tankar och frågor kan ha kommit upp. Att ha en utvärdering efteråt kan också vara bra inför kommande förträffar.

Checklista för kvinnoträffar:

- ✓ Förträffen ska finnas i det ordinarie programmet.
- ✓ Avsatt mycket tid.
- ✓ Välj en bra lokal för ändamålet.
- ✓ Börja med en runda.
- ✓ Gör gemensamma röst- och debattövningar.
- ✓ Låt deltagarna dela med sig av sina erfarenheter, tips och knep.
- ✓ Prata om hur ni kan stötta varandra om någon utsätts för hälskartekniker.

Upplägg för mansträffar

En samtidig träff för männen inför konferenser och kongresser kan även den fylla en funktion, då den fokuseras på att försöka få män att problematisera sin roll i könsmaktsordningen och visa på vad de kan göra för att bryta den. En bra idé kan vara att det är en kvinna och en man som gemensamt håller i träffen.

Se till att träffen är inplanerad i det övriga programmet för att markera att den är viktig att delta på. Avsätt ordentligt med tid, gärna en timme eller mer. Även en kort träff är bättre än ingen alls men om man vill få ut mycket av träffen måste det finnas tid för diskussion och eftertanke.

Inled träffen med en runda så att deltagarna får presentera sig. Om alla känner varandra sedan tidigare kan det ändå vara bra att ha en runda där alla får säga något om sina förväntningar på förträffen och vad de har för tankar och känslor inför konferensen eller kongressen.

Det viktiga med mansträffar är att man påtalar problemen och berättar om vilka strategier man kan använda mot dem. Gå igenom vanliga exempel på härskartekniker och poängtera att argumentationsteknik är ett sätt att markera makt och ställning. Prata om att det är viktigt att synliggöra kvinnor genom att bemöta deras inlägg och att referera till vad kvinnor sagt, men utan att överta deras argument eller ta på sig rollen att tolka vad de menar. Påtala att tänka efter innan de sätter upp sig på den tredje talarlistan och att det är bra att stryka sig. Diskutera hur de som män kan stå tillbaka för att få en jämnare talarstatistik.

Om det är en mindre grupp och det finns tid, låt deltagarna dela med sig av sina erfarenheter och diskutera argumentationsteknik, bra knep och fula knep. Prata om hur man kan stötta kvinnor utan att bli överbeskyddande och hur man kan uppmärksamma när någon använder sig av härskartekniker. Uppmana deltagarna att tänka på att agera schysst

även under konferensens eller kongressens gång och att ingripa om någon inte gör det. Att man alltid ska visa respekt, även om man inte är överens.

Checklista för mansträffar:

- ✓ Förträffen ska finnas i det ordinarie programmet.
- ✓ Avsätt mycket tid.
- ✓ Börja med en runda.
- ✓ Diskutera hur man kan stötta kvinnor utan att ta över.
- ✓ Diskutera hur man kan stå tillbaka som man för att kvinnor ska få mer utrymme.
- ✓ Diskutera hur ni, på ett bra sätt, kan uppmärksamma varandra på när någon använder sig av exempelvis härskartekniker.

Mer information finns i organisationsdokumentet *Handledning för separatistiska träffar*.

Ett gemensamt ansvar

Vänsterpartiet har ett tydligt maktperspektiv i vår feministiska analys men för att vi ska bli framgångsrika i att praktisera den internt, måste ansvaret för det arbetet bäras av både kvinnor och män. Vi har dock olika erfarenheter och behöver därför ha olika roller i arbetet. Ojämställdheten är hela organisationens problem, och därför bör organisationen tillhandahålla de internfeministiska verktyg som krävs för att förändra.

Kvinnor i Vänsterpartiet

Upplevelsen av könsmaktsstrukturerna är inte identisk för alla. Många kvinnor känner sig frustrerade och tillbakatryckta, men inte alla. Därför måste kvinnorna själva ha rätten att definiera problem och situationer så som de upplever dem.

Det finns exempel på hur kvinnor känner att de lurat kongressen, årskonferensen eller partiföreningen. Det kan handla om att man känner att "inte ska väl jag ta det där uppdraget, jag är inte tillräckligt kunnig" och sedan få dåligt samvete för att man blir rädd för att inte göra ett tillräckligt bra jobb när man väl innehar uppdraget. Kvinnor som har ledande positioner kan tvivla på att de gör rätt för sig eller förtjänar det förtroende de har fått. Samtidigt känner andra kvinnor skuld för att de inte gör sin plikt och ställer upp till uppdrag de är osäkra på om de klarar av. Det blir en ond cirkel där kvinnor känner att de inte kan göra rätt hur de än agerar. Många kvinnor har också problem med att hitta en positiv självbild i sitt engagemang. Flera av Vänsterpartiets ledande män dokumenterar gärna sig själva och sitt engagemang medan kvinnor på samma positioner kan ha svårt att se sig själva på TV.

I Vänsterpartiet förekommer det att kvinnor som driver feministiska frågor placeras i det s.k. feministfacket. Oviljan att bli reducerad till kön kan resultera i att kvinnor undviker att hålla en för hög feministisk profil och visa ett för stort

engagemang i feminismen. Detta förlorar naturligtvis partiets arbete på, både internt och externt.

Det kan ta emot att se sig själv som underordnad och därför försöker många kvinnor övervinna maktstrukturer i sin omgivning genom att förneka dem eller själva använda sig av patriarkala härskartekniker. Det är viktigt att inte anklaga de kvinnor som inte känner sig förtryckta. Alla upplever inte allt på samma sätt. Det ligger dock något väldigt värdefullt i att konstatera att man inte är ensam, utan att kvinnor som grupp är utsatta för ett strukturellt förtryck. Viljan att göra något åt det förtrycket är grunden för en feministisk organisering.

Att stärka solidariteten mellan kvinnor i organisationen är viktigt men vi får aldrig förutsätta att alla kvinnor har samma erfarenheter eller åsikter. Risken finns att man skapar nya normer för hur kvinnor ska tänka, bete sig eller tycka. Systemskapet ska vara stödjande, inkluderande och befriande.

Tips till kvinnor

Här följer några goda råd till kvinnor som vill göra sin röst hörd i Vänsterpartiet och göra partiet mer jämställt.

Lyft fram och synliggör andra kvinnor. Lyft fram bra saker som andra kvinnor gjort. Gläd dig när andra kvinnor lyckas med något och tala om när du är imponerad. Berätta för andra vad det är för bra saker hon gjort, sagt eller uträttat.

Tala till punkt. Träna på att tala högt, tydligt och bestämt. Avbryt inte dig själv innan du är klar med det du skulle ha sagt bara för att du märker att andra är ivriga att bryta in och ta över. Påpeka när någon avbryter dig.

Skaffa din egen profil. Välj ett område som du är intresserad av och fördjupa dig i det. Tala sedan om det för andra genom olika kanaler. Ju mer du lär dig, desto mer kompetent och stark kommer du att känna dig. Det kommer också att bli lättare för dig att stå på dig i andra frågor.

Dokumentera dig själv. Se till att du syns i partiets historia. Se till att dina åsikter dokumenteras genom att skriva artiklar, motioner och yrkanden. Då finns det du gjort kvar för eftervärlden.

Var stolt över ditt eget arbete. Ta emot uppskattning för det jobb du utfört, utan att förringa det. Om någon säger "Vilket starkt tal du höll igår!", ta emot berömmet genom att svara till exempel "Tack, jag jobbade länge med det", eller "Roligt att höra att du tyckte det var bra". Kvinnor förringar ofta sig själva, både på grund av dåligt självförtroende och för att man tror att det förväntas av en. Be inte om ursäkt för det du gjort, ingen annan gjorde det bättre! Förlöjliga inte dig själv genom att säga "Nej men så dum jag var! Hur kunde jag bete mig så korkat?"

Lita på dina känslor. Som kvinna har man vant sig vid att ignorera kränkningar eftersom man utsätts för dem hela tiden. Försök att vara extra lyhörd på dina reaktioner istället. Tycker du att en situation är jobbig så är den det. Tillåt dig att vara irriterad, när du är irriterad eller arg, när du är arg. Sätt ord på det som händer, till exempel: "Det stör alla, att ni sitter och viskar, när jag pratar. Visa respekt, och lyssna på mig när jag talar."

Skaffa ett personligt nätverk. Håll kontakt med flera kvinnor du har förtroende för och prata regelbundet med dem. Undvik att bli beroende av en enda person som kan ge dig stöd och feedback. Uppmuntra och stötta mindre erfarna kvinnor, tänk på att du är en förebild för dem. Håll koll på vilka kvinnor som är bra på vilka saker så att du kan rekommendera dem till olika uppdrag.

Lär dig feministiskt självförsvar. Genom att träna feministiskt självförsvar får man självkännedom och självkänsla som är bra i många olika situationer, inte bara de som är direkt kopplade till sexuella övergrepp. Inom feministiskt självförsvar ryms en mängd olika tekniker som man som kvinna kan använda för att få mer makt.

Män i Vänsterpartiet

Män har inte något självklart materiellt intresse av jämställdhet. Män utgör den privilegierade gruppen och har snarare intresse av att kvinnor hålls underordnade. Män har också ofta svårt att se sig själva som överordnade, vilket gör att man försöker hantera maktordningen individuellt istället. Då blir det svårare att se de strukturella sambanden, även om man hävdar att man vet att de finns. Ytterligare en förklaring kan vara att män ofta är ganska ointresserade av kvinnors liv och därmed har dålig kännedom om deras villkor. Det behöver inte bero på ovilja utan snarare att män, generellt sett, är mindre beroende av kvinnors handlande än tvärtom.

Mäns förhållande till feminismen är dubbelt. Visst tjänar män på högre löner och fler maktpositioner. Samtidigt begränsas män också av den rådande könsmaktsordningen eftersom normen för män ofta skiljer sig från hur män är eller vill vara. Om alla människor kunde forma sin egen identitet utan att begränsas av kön skulle det innebära en stor frihet också för män.

Efter att partiet 1996 beslutade att vara feministiskt har också antalet män som valt att kalla sig feminister ökat och möts ofta av en mycket positiv respons när de gör så. Därefter behöver de inte göra så mycket mer, vare sig vad det gäller att fördjupa sig i feministisk teori eller att aktivt vara med och bedriva praktiskt feministiskt arbete. Det är viktigt att ställa högre krav på män än så. Att vara man och feminist är inte ett frikort att låta ordningen bestå.

När män vänder sig till kvinnor kan det ibland handla om att få berätta och förklara eller för att få bekräftelse. Det är inte ett jämlikt möte. Det är inte heller ovanligt att kvinnor döljer sin kompetens för att män blir mer godvilligt inställda om de inte känner sig hotade. Sådana här saker sker oftast omedvetet men konsekvensen är att det reella inflytandet för kvinnor begränsas. Det finns risk för att kvinnor enbart blir alibin, och männen behåller den verkliga makten. Det



är inte alls ovanligt att män väljer ut en specifik kvinna att stötta samtidigt som de motarbetar kvinnor som är vana att arbeta mer självständigt utan mäns inflytande. Det är mycket svårare att dela med sig av makt än att få vara mentor åt en kvinna som behöver hjälp. Det är en högst mänsklig känsla att få bli bekräftad och känna sig behövd istället för att känna sig överträffad och onödig. Detta innebär att det reella inflytandet för gruppen kvinnor inte nödvändigtvis uppnås enbart med ökad representation och fler kvinnor på ledande poster.

Kvinnor som backas upp av många män tenderar ibland att hålla andra kvinnor utanför och på så vis försvåras en strukturell förbättring för kvinnor som grupp. Det är inte särskilt konstigt att kvinnor väljer strategin att vara lojala med männen eftersom det inom vissa ramar kan vara en fungerande strategi för att få plats och utrymme. Vi måste vara noga med vilket beteende som premieras inom organisationen.

I ett patriarkalt samhälle har män som grupp ett gemensamt intresse och behov av att hålla ihop och försvara sin överordnade ställning. Och eftersom Vänsterpartiet existerar i detta patriarkala samhälle måste vi genom vår internfeminism arbeta för att kvinnor får samma möjlighet till att ta plats, få utrymme och makt.

Tips till män

Här följer några goda råd till män som vill vara feminister och som skulle trivas bättre i en jämställd organisation.

Skippa de informella nätverken. Ofta är det lättare för män att få kontakt med andra män än med kvinnor. Därför skapas lätt informella kontaktnät mellan män där man diskuterar livet i stort men även partiet. Alltför ofta tas i praktiken beslut i dessa informella sammanhang istället för på mötena. Därför är det viktigt att alla män tänker på att inte bara umgås med andra män före och efter mötena utan även använda sig av kvinnor som bollplank för nya idéer. Mer

erfarna män har ett ansvar för att bryta ner dessa strukturer och se till att de inte får dominera föreningen eller distriktet.

Tänk efter innan du pratar. Det kan ofta kännas som att man har svaren på de frågor som diskuteras och vill dela med sig av dem. Lyssna dock noga på det som sägs, och tänk efter. Kanske har någon redan sagt det du vill säga? Kanske finns det någon annan som skulle säga det bättre? Låt bli att prata ibland, och avbryt inte när andra pratar.

Lyssna noga. Tänk på att lyssna lika noga på det kvinnor säger som det män säger. Bemöt kvinnors inlägg. Det är inte kul att komma med sina idéer om diskussionen sedan fortsätter som om ingenting hade hänt. Ta inte för givet att kvinnor som uttrycker sig vagt inte vet vad de vill eller är okunniga. Det är ofta ett sätt att söka samförstånd eller undvika att framstå som jobbig.

Bryt könsrollerna. Läs in dig på ett sakpolitiskt område, som traditionellt sett, domineras av kvinnor. Prata om det området med både män och kvinnor. Ge dig in i debatter eller frågor som ex. feminism och socialpolitik. Var öppen och inbjudande, när kvinnor försöker ta sig in på områden som traditionellt domineras av män.

Läs feministisk litteratur. Ta dig tid att läsa feministiska böcker, både teori och skönlitteratur. Gör det för att förstå mer av könsmaktstrukturerna i samhället och kvinnors villkor.

Engagera dig i det internfeministiska arbetet. Sätt dig in i partiets internfeministiska arbete. Prata med andra män om innehållet i den internfeministiska handboken. Upplever du att andra män i partiet kan ta till sig det internfeministiska arbetet? Om inte, hur kan du bidra till att medvetandegöra och engagera dem?

Säg ifrån. Om en man osynliggör, kränker eller förminskar en kvinna, våga säga ifrån. Mäns nedlåtande kommentarer

om kvinnor, sexuella anspelningar eller förnedrande beteende, skapar en obehaglig stämning hos alla, och det är viktigt att bemöta sådant uppförande.

Lyft fram kvinnor för deras prestationer. Uppmärksamma och beröm kvinnors för deras arbetsinsatser. Ge respons, uppbackning och beröm – på kvinnornas prestationer och kompetens – inget annat.

Ta till dig av kritik. Om någon kritiserar dig för att ha förbi-sett en kvinna, eller ha förminskat henne, försök att ta in vad kritiken handlar om, utan att gå i försvar direkt. Även om du inte menat illa, så var det ju illa om du kränkte eller sårade en kvinna. Vad du egentligen menade är inte det mest intressanta i en sådan här situation. Erkänn att du har gjort fel, i stället för att slå ifrån dig. Be kvinnan om ursäkt, och försök förstå vad du gjorde, så att du kan undvika det till en annan gång.

Tänk på helheten. Se till att ta ansvar för helheten kring möten, konferenser och arrangemang. Håll koll på tidsplaner och praktiska saker som måste fixas, inte bara din del av det hela. Vem förbereder innan? Vem håller kontakten med alla? Vem plockar undan efteråt? Om kvinnorna måste ta det organisatoriska ansvaret själva innebär det att de får mindre möjlighet att utvecklas politiskt och då får de också mindre att säga till om.

Stå tillbaka. Att vara feminist är att ständigt ifrågasätta sig själv. Så är det för både kvinnor och män, men för många män kan det vara väldigt svårt och ovant. Träna på att backa, stå tillbaka. När talutrymmet är orättvist fördelat, innebär rättvisa att någon måste tala mindre. Är du en av dem som brukar tala mycket, så träna dig på att låta bli att ta ordet. När maktpositionerna är orättvist fördelade, innebär rättvisa att någon måste lämna ifrån sig en maktposition. Är du en av dem som brukar ha uppdrag eller positioner med mycket makt, fundera på hur du kan lämna över en del av dessa till en kvinna.

Mer om internfeminism

Kvinnors organisering har även tagit fram mer utförliga handledningar i exempelvis Separatistiska träffar, olika utbildningar som Retorik för kvinnor.

Partiet tar också fram statistik över antal kvinnliga ledamöter i olika instanser.

Det mesta av detta går att hitta på partiets hemsida, men om ni saknar något, tveka inte att höra av er till Kvinnors organisering på kvinnorsorganisering@vansterpartiet.se

Avslutning

Internfeminism fungerar inte som en kortsiktig kampanj, utan ska vara en del av det ordinarie partiarbetet. Styrelserna ska ta ansvar och göra en långsiktig planering om hur, när och vad som ska göras inom det internfeministiska området. Separatistiska träffar ska hållas före varje större möte. Valberedningen ska lägga ner mycket tid och arbete på att få fram jämställda förslag. Om de inte lyckas, kräv då att få läsa det protokoll där beslutet om vilka – enligt stadga §21 - synnerliga skäl, som var anledningen. Könsuppdelad statistik bör tas fram även i partiföreningar. Utvärdera och diskutera allt internfeministiskt arbete.

Om man känner att man inte har kompetens nog för att kunna jobba internfeministiskt finns det utbildningar att ta del av. Kontakta gärna andra distrikt eller partiet centralt för att få hjälp och tips. Det är alltid bra med samarbeten om det är svårt att få fart på det internfeministiska arbetet regionalt eller lokalt. Ordna gärna kurser för styrelsen och medlemmarna.

Det internfeministiska arbetet är en förutsättning för allt annat politiskt arbete. Om kvinnorna i partiet hålls tillbaka får det konsekvenser för allt partiet gör, både organisatoriskt och politiskt. Genom att inte ta vara på alla kvinnor i partiet förlorar vi mycket erfarenhet, kunskap och kompetens. Vänsterpartiet har mycket att förlora på att inte vara en jämställd organisation – för hur ska vårt parti vars mål är ett jämlikt och jämställt samhälle få väljarnas förtroende om vi inte klarar av att bygga ett jämställt parti? Nu fortsätter vi och ser till att det arbete som våra systrar påbörjade före oss inte varit förgäves!

