

JÄMSTÄLLD ORGANISATION

Handlingsplan för IOGT-NTO:s jämställdhetsarbete

Först ges en sammanfattning av handlingsplanen samt en beskrivning av bakgrund och nuläge. Därefter redovisas konkreta förslag till mål, insatser och ansvarsfördelning. Till sist ges en kort ordförklaring till vanliga ord, uttryck och begrepp i jämställdhetsdebatten.

Detta dokument handlar om jämställdhet mellan könen som inte är detsamma som jämlikhet, se fler begreppsdefinitioner i slutet av foldern.

* * *

Vår förhoppning är att denna handlingsplan blir ett aktivt dokument som används av alla inom IOGT-NTO – såväl förenings- och förbundsstyrelser som valberedningar.

Vi måste alla hjälpas åt för att uppnå målen i handlingsplanen. Det är vår gemensamma uppgift som enskilda medlemmar, föreningar, distrikt och förbund.

IOGT-NTO:s förbundsstyrelse

Sammanfattning

IOGT-NTO ska sträva efter jämställdhet.

Alla ska få utrymme att delta i processen för att utveckla IOGT-NTO. Alla ska få chansen att utveckla sitt personliga engagemang och utvecklas inom organisationen. Alla – oavsett kön.

Utifrån IOGT-NTO:s grundsatser och program, och som uttalat demokratisk organisation, borde jämställdhet vara en självklarhet. Verkligheten visar dock en ojämn fördelning mellan kvinnor och män, där männen i högre grad har de viktiga uppdragen, makten och ordet.

Därför har fyra huvudmål arbetats fram:

1. Från och med 2010 och framåt ska 90 procent av IOGT-NTO:s föreningsstyrelser och alla styrelserna på övriga nivåer ha en jämn könsfördelning.
2. IOGT-NTO ska utveckla mötesformerna så att alla medlemmar har möjlighet att nå sin fulla potential.
3. IOGT-NTO ska öka kunskapsnivån om jämställdhet och arbeta med attityder.
4. IOGT-NTO:s jämställdhetsarbete ska genomsyra och vara en naturlig del av vår verksamhet.

Handlingsplanen omfattar hela organisationen på alla nivåer, från lokalförening till förbunds nivå. Den redovisar målen för jämställdhetsarbetet och hur vi kan uppnå dem. På kongressen 2011 beslutades att handlingsplanen ska fortsätta att gälla utan revidering.

Denna handlingsplan ersätter inte den lagstadgade jämställdhetsplan som det åligger IOGT-NTO som arbetsgivare att upprätta.

Inledning

Jämställdhet borde vara en självklarhet inom IOGT-NTO, precis som det borde vara i samhället i stort.

I våra grundsatser säger vi att varje människa är lika mycket värd och ska ha samma möjligheter till personlig utveckling. I en demokratisk organisation som vår ska varje medlem ha samma möjligheter att påverka och att komma till tals.

Vi vet att det inte alltid är så. Precis som i övriga samhället hamnar män oftare än kvinnor på ledande positioner inom IOGT-NTO. Män talar mer på kongresser, på möten och i styrelser. Det är i större utsträckning män som har de uppdrag som förknippas med makt, som ordförande och kassör. Det finns strukturer, såväl inom som utanför IOGT-NTO, som främjar män och hindrar kvinnor.

Ytterst är jämställdhet en demokratisk fråga, men också en resursfråga. Vi behöver alla de krafter som varje medlem kan bidra med för att uppnå vår vision. Om alla kan nå sin fulla potential kan vi också vitalisera hela den demokratiska processen och få en kraftfullare organisation.

Så snart jämställdheten debatteras är det tydligt att vi har mycket olika kunskaper i frågan. Då är det lätt att prata förbi varandra, och att missförstå. Därför är själva processen en viktig del av jämställdhetsarbetet. Vi behöver diskutera, lära oss mer, bli mer medvetna och göra problemen synliga. Här har IOGT-NTO ett folkbildande uppdrag att fylla.

Bakgrund

Under de senaste decennierna har jämställdhetsdebatten kommit upp inom IOGT-NTO med jämna mellanrum. År 1995 antogs ett jämställdhetsprogram som sedan har reviderats och varit uppe för diskussion på varje kongress.

Hur ser det ut i dag?

2007 fick IOGT-NTO sin första kvinnliga förbundskassör och 2009 fick IOGT-NTO sin första kvinnliga förbundsordförande. På förenings- och distriktsnivå finns också en hel del kvinnliga ordföranden och kassörer.

Så här var det statistiska läget den 10 oktober 2011, inom parentes samma siffror per den 31 december 2007.

Position	% kvinnor	% män
Medlemmar:	55 (56)	45 (44)
Föreningsordförande:	34 (30)	66 (70)
Föreningskassör:	41 (35)	59 (65)
Distriktsordförande:	43 (43)	57 (57)
Distriktskassör:	35 (45)	65 (55)
Kongressombud 2011:	42 (42)	58 (58)
Förbundsstyrelsen:	62 (43)	38 (57)
Arbetsutskottet:	50 (50)	50 (50)
Kansliets personal:	64 (50)	36 (50)
Kansliets chefer	50 (66,5)	50 (33,5)
Kansliets ledningsgrupp:	50 (71)	50 (29)

Statistik är tydligt, men jämställdhet handlar inte bara om fördelningen mellan kvinnor och män på olika positioner.

Jämställdhet handlar också om hur vi behandlar och bemöter varandra, och vi kan utgå ifrån att vår organisation ser ut som samhället i övrigt.

- Kvinnor drabbas i högre utsträckning av härskartekniker, som att bli osynliggjorda eller förlöjligade när de talar.¹
- Kvinnor har lägre löner än män.²

¹ Förbundet Vi Unga har genomfört jämställdhetsmätningar på en rad stora organisationers och partiets årsmöten och kongresser, där man bland annat har mätt användandet av härskartekniker.

² SCB: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006*. Stockholm, Statistiska Centralbyrån (SCB), 2006

- Trots samhällets jämställdhetssträvanden är ansvarsfördelningen för hem och barn fortfarande mycket skev. Kvinnor utför mer hushållsarbete och tar ut mer föräldradighet än vad män gör.³
- Kvinnor tackar oftare nej till förtroendeuppdrag med hänvisning till barn och familj.⁴

³ SCB: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006*. Stockholm, Statistiska Centralbyrån (SCB), 2006

⁴ SCB: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006*. Stockholm, Statistiska Centralbyrån (SCB), 2006

Samhällets jämställdhetsmål, i korthet⁵

”Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. En förutsättning för att kunna uppnå detta är att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Under det övergripande målet finns fyra delmål:

- **Jämn fördelning av makt och inflytande**
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- **Ekonomisk jämställdhet**
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen antogs av riksdagen den 16 maj 2006.”

⁵ Texten kommer från Regeringens hemsida, www.regeringen.se (mars 2007).

IOGT-NTO:s jämställdhetsmål

Arbetet med att göra IOGT-NTO jämställt är en löpande process för att följande mål och åtgärder ha uppnåtts:

Mål

Från och med 2010 och framåt ska 90 procent av IOGT-NTO:s föreningsstyrelser, och alla andra styrelser på övriga nivåer, ha en jämn könsfördelning.

Åtgärder

- Varje år ska två nationella utbildningar för valberedningar genomföras tillsammans med NBV och Våra Gårdar. Syftet är att få valberedningar som tydligt tar hänsyn till, och arbetar utifrån, ett jämställdhetsperspektiv. För att få en jämn könsfördelning i styrelser är ingen omöjlighet utom i extrema fall då det endast finns medlemmar av ena könet i föreningen.
- Förbundet ska utveckla rutiner för att ta fram mätbara data kring jämställdhet från föreningar och distrikt ur medlemsregistret och årsrapporter.
- Förbundet ska ta fram ett mentorsprogram för kvinnor aktuella för ledande positioner inom rörelsen.

Mål

IOGT-NTO ska utveckla mötesformerna så att alla medlemmar har möjlighet att nå sin fulla potential.

Åtgärder

- Vi ska återkommande mäta hur delaktighetsskapande våra årsmöten är. Vi ska ha rutiner för att följa upp och utvärdera förenings- och distriktsårsmöten samt kongressen. Detta görs med befintliga metoder för att mäta jämställdhet.
- Vi ska ständigt utveckla våra mötesmetoder för kongressen, distriktsordförande- och andra centrala samlingar. Dessa ska vara en inspirationskälla att ta med sig hem till den lokala verksamheten.
- Målet är alltid att alla ska komma till tals och att alla ska få en möjlighet att vara kreativa.
- Utbildningar i mötesteknik, med fokus på icke-diskriminering och delaktighet, ska genomföras.
- Utbildning för föreningar och distriktsstyrelser och förbundsstyrelsen ska genomföras, för att stödja arbetet med demokrati- och jämställdhetskapande metoder och verksamhet.
- Utbildningar i att våga tala inför grupp och självförtroendeträning ska genomföras.
- För att underlätta engagemang för småbarnsföräldrar ska vi utveckla möjligheterna att ha med barn på våra aktiviteter.
- Ett projekt kring kreativa och demokratiska mötesformer ska genomföras.
- Förbundskansliet får ett samordningsansvar för dessa åtgärder.

Mål

IOGT-NTO ska öka kunskapsnivån om jämställdhet och arbeta med attityder.

Åtgärder

- Ett diskussionsmaterial kring jämställdhet ska användas av förbundsstyrelsen, distriktsstyrelser och lokalföreningar.
- Vi ska tydligare synliggöra genusaspekter i den alkoholpolitiska diskussionen.
- Vi ska varje år uppmärksamma Internationella kvinnodagen 8 mars samt Internationella dagen mot våld mot kvinnor 25 november genom olika aktiviteter.

Mål

IOGT-NTO:s jämställdhetsarbete ska genomsyra och vara en naturlig del av vår verksamhet.

Åtgärder

- Vi ska utveckla en enkel metod för konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv som ska användas vid planering och inför att beslut fattas på alla nivåer.
- Vi ska utveckla en enkel metod för utvärdering ur jämställdhetsperspektiv över genomförd verksamhet.
- Våra krav på jämställdhet gäller även för de samarbetsorganisationer, styrelser och institutioner som IOGT-NTO äger eller är en del av, som exempelvis våra folkhögskolor, lotteriverksamheten, III, NBV och Våra Gårdar. Även på dessa ställen måste vi bevaka att jämställdhetsfrågorna genomsyrar verksamheten.

Ansvarsfördelning

Alla de olika nivåerna har ansvar för jämställdheten, enligt följande:

Förbundet ansvarar för

- att utveckla metoder samt ge redskap och resurser för att analysera och utveckla jämställdhetsarbetet på alla nivåer.
- att mäta och utvärdera jämställdheten.
- att ställa krav på jämställdhet gentemot distrikt och lokalföreningar. Det kan gälla krav på jämställdhet för att få möjlighet att ta del av utvecklingsmedel eller andra ekonomiska bidrag. Kraven gäller även på samarbetspartners i olika situationer.
- sin egen jämställdhet och är skyldiga att redovisa den.

Distrikten ansvarar för

- att uppmuntra och driva på lokalföreningarna att arbeta med jämställdheten.
- sin egen jämställdhet och är skyldiga att redovisa den.

Lokalföreningarna ansvarar för

- sin egen jämställdhet och är skyldiga att redovisa den.

NBV ansvarar för

- att uppmuntra till studieverksamhet kring jämställdhet.

Redovisningen på alla nivåer (inte NBV) sker med hjälp av de redskap för utvärdering av jämställdhet som förbundskansliet tar fram. Detta är en kontrollfunktion för den egna verksamheten och gentemot kongressen.

Ordlista

Här följer en förklaring av ord, uttryck och begrepp som ofta används när man pratar om jämställdhet:

Feminism

Åskådning som hävdar och rörelse som arbetar för kvinnans fulla (ekonomiska, sociala och politiska) likställighet med mannen.⁶

Det finns olika typer av feminism. Alla har inte samma syn på hur samhället fungerar och vad som kan och bör förändras. Det är bland annat:

- *Likhetsfeminism*

Likhetsfeminister anser att de skillnader som finns mellan könen (förutom rent fysiska) är socialt konstruerade på grund av uppfostran och samhällets påverkan. Kvinnor och män formas av omgivningen in i våra traditionella könsroller. Likhetsfeminister menar att kvinnor och män har samma rätt till inflytande och makt därför att de är människor, och inte för att de har olika sorters kompetens.⁷

- *Särartsfeminism*

Särartsfeminister anser att kvinnor och män i grunden är olika, inte bara på grund av uppfostran och påverkan. Skillnader i kvinnors och mäns beteende och attityder är biologiskt betingade. De anser att det är positivt att kvinnor och män är annorlunda till karaktären, och att de därför har olika kompetenser att tillföra. Kvinnor har rätt till inflytande och makt just för att de har något att tillföra som kvinnor.⁸

Genus

Medan kön (eng. sex) är en biologisk term markerar genus (eng. gender) de socialt och kulturellt betingade skillnaderna mellan kvinnors och mäns status i samhället.⁹

Härskartekniker

Teknik för att skaffa sig, och/eller behålla, ett socialt överläge över andra personer, exempelvis på ett möte eller en arbetsplats.¹⁰

- *Osynliggörande*

När man inte blir sedd och bemött med intresse. När någon talar på ett möte kan övriga syssla med annat, istället för att lyssna. Talaren känner sig oviktig och osynlig.

- *Förlöjligande*

När en persons insatser, ilska eller engagemang blir hånat och förminskat.

⁶ Svenska Akademiens ordbok

⁷ Thurén, Britt-Marie: *Genusforskning: Frågor villkor och utmaningar*, Stockholm: Vetenskapsrådet, 2003, s. 24

⁸ Thurén, Britt-Marie: *Genusforskning: Frågor villkor och utmaningar*, Stockholm: Vetenskapsrådet, 2003, s. 24

⁹ Nationalencyklopedin

¹⁰ Ås, Berit: *Kvinnor tillsammans: handbok i frigörelse*, Stockholm, 1982

- *Undanhållande av information*

När man undanhåller information för någon, så att denna inte är tillräckligt insatt i en fråga. Exempelvis kan några ha informerat varandra och pratat ihop sig innan ett möte. Därmed har den som inte varit med svårt att hänga med och anses okunnig och inkompetent.

- *Dubbelbestraffning*

När både det man gör och det man inte gör är fel. Kvinnor som engagerar sig i yrkeskarriär och politik ses som dåliga mödrar, samtidigt som de ses som oengagerade svikare om de inte jobbar jättemycket och går på alla möten.

- *Påförande av skuld och skam*

En följd av de andra teknikerna: När en människa känner skuld för att inte vara påläst i en fråga, trots att hon har blivit undanhållen den information som alla andra fått, eller när man påstår att en kvinna får skylla sig själv om hon blir våldtagen för att hon var utmanande klädd.

Jämställdhet

Ett tillstånd som kan anses råda antingen när kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter eller först när kvinnor och män har samma ställning och inflytande.¹¹

Något som ofta förväxlas är begreppen *jämlikhet* och *jämställdhet*. Jämlikhet rör alla människors lika värde, medan jämställdhet gäller förhållandet mellan könen.

Könskvotering

Fördelning av ersättningar, tjänster, politiska uppdrag, utbildningsplatser etcetera som kvoter, andelar, mellan de två könen. Numera är syftet att nå likhet mellan könen. Ibland avses med könskvotering endast en kvotering som görs i förväg och enligt vilken kvoten för kvinnor skall fyllas med endast kvinnliga sökande och den för män med endast manliga. Konkurrensen begränsas då till personer av samma kön. I vidare mening innefattar könskvotering också olika former av förtur i syfte att nå jämnare könskvotering, till exempel att man ger poäng för visst kön vid antagning till utbildning eller vid tjänstetillsättning.¹²

Könskvotering har debatterats mycket, men det finns andra typer av kvotering som anses självklar. Riksdagen tillämpar geografisk kvotering, och det gör IOGT-NTO också både stadgereglerat (kongressombud) och av hävd (i distriktsstyrelser och förbundsstyrelse).

¹¹ Nationalencyklopedin

¹² Nationalencyklopedin