

Ibn Rushd Studieförbund

Ett jämställt föreningsliv

En handbok om vägen till ett jämställt föreningsliv.

Framtagen av Ibn Rushd Studieförbund med stöd från Ungdomsstyrelsen

Text: Fazeela Selberg Zaib

2012-07-15

Vad är Ibn Rushd Studieförbund?

Ibn Rushd är ett studieförbund, som har verksamhet över hela Sverige och är öppet för alla. Ibn Rushd arbetar med folkbildning i form av studiecirkelar och kulturarrangemang tillsammans med våra medlemsorganisationer. Vi är ett studieförbund som arbetar med majoriteten av de muslimska föreningarna i Sverige. Vi arbetar också gärna i projekt som bidrar till och utvecklar samhället.

Ibn Rushds kärnvärden

Vår värdegrund och målsättning sammanfattas av våra fyra kärnvärden. De fungerar som riktlinjer och en hjälp i vårt vardagliga arbete, oavsett om det innebär att ta strategiska beslut om studieförbundets framtid eller om det innebär att planera nästa cirkelträff:

- *Möte* är helt centralt i folkbildningen och har en stark tradition i den muslimska religionen och kulturen. Mötet mellan människor har ett egenvärde vid alla våra aktiviteter. Därför ska dialog och erfarenhetsutbyte alltid uppmuntras.
- *Reflektion* ska det finnas tid för i all vår verksamhet. Det måste alltid finnas utrymme för de kritiska frågorna, det egna tänkandet, dialogen med andra och det egna växandet.

- *Stolthet* över sig själv och den identitet man har, över Ibn Rushd och vår verksamhet ska alla kunna känna. Vi strävar mot ett samhälle där det är möjligt att vara stolt över att vara svensk och muslim. Våra anställda, förtroendevalda och cirkelledare ska vara stolta över sitt arbete och över att tillhöra Ibn Rushd.
- *Förändring* är centralt för folkbildning. Ofta upplevs folkbildningen som konservativ och traditionell. Detta vill inte Ibn Rushd fastna i. Vi är inte nöjda med samhället som det ser ut idag, därför vill vi ha förändring. Förändring kan vara större förståelse mellan människor från olika bakgrunder. Det kan också vara ett större politiskt deltagande bland våra aktiva.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förord3

Inledning5

DEL 1 – Jämställdhet ett medeltida koncept4

1.1 Praktisk del inför studiecirkeltillfälleX

Del 2 – Att känna igen diskriminering10

2.1 Praktisk del inför studiecirkeltillfälleX

Del 3 – Ett jämställt föreningsarbete16

3.1 Praktisk del inför studiecirkeltillfälleX

Del 4 – Gör en egen jämställdhetsplan!23

Del 5 – MALL: JÄMSTÄLLDHETSPLAN25

Del 6 – Återkoppla – Arbetet fortsätter!27

ORDLISTA28

REFERENSLISTA29

Förord

Projektet ”Ett jämställt föreningsliv”

Under vt-2011 - vt-2012 har Ibn Rushd Studieförbund fört ett projekt vid namn "Ett jämställt föreningsliv". Projektet fördes i Ibn Rushds distrikt Mälaren och riktade sig till ca 50 föreningar i området. Projektet har syftat till att diskutera frågor om jämställdhet och de utmaningar som kvinnor och män möter i samband med detta inom föreningslivet. Projektet har även haft som syfte att kompetensutveckla Ibn Rushd medlemsföreningar i hur man kan arbeta konkret i en styrelse och i sin förening för att upprätthålla ett jämställt förhållningssätt i hela sin verksamhet.

Projektet har gett oss värdefull kunskap om hur det ser ut i många av våra medlemsföreningar. Vi har upplevt att det finns en medvetenhet om att fler kvinnor behöver engageras i föreningslivet. Vi har även sett att många av de utmaningar som en förening möter är precis likadana i en annan förening med en helt annan verksamhet. Med detta som bakgrund har vi format det häfte du nu håller i din hand. Denna handbok speglar de erfarenheter vi fått från projektet och från de samtalsseminarier vi haft med våra medlemsföreningar. Handboken innehåller tre teoretiska delar som tar upp jämställdhetsfrågan ur olika perspektiv; ett islamiskt perspektiv på jämställdhet, ett laginriktat perspektiv som talar om de olika diskrimineringsgrunderna samt en del om hur man konkret kan arbeta med frågan i sin verksamhet. Handboken är framtagen för att kunna användas i studiecirkel form, varje kapitel har därför en praktisk del som en studiecirkel ledare kan använda sig av för att hålla en studiecirkel gentemot styrelseledamöter och föreningsaktiva.

Det är vår förhoppning att vi med denna handbok kan ge ett bidrag till folkbildningen vad gäller jämställdhetsfrågan. Samtidigt vill vi ge våra föreningar ett verktyg för att bemöta framtidens utmaningar vad gäller jämställdhet och engagemang bland kvinnor och män i föreningslivet, på lika villkor och med samma möjligheter.

Sofia Aouinti

Projektledare

Stockholm Juli 2012

Inledning

Jämställdhet är ett begrepp som flitigt diskuteras runtom i världen, inte minst i vårt egna avlånga land. Inte sällan handlar diskussionen om "den andre" och hur denne behandlar kvinnan. För muslimer är denna diskussion väldigt bekant då man ofta fått agera "den andre" och "den muslimska kvinnan" fått agera offer och symbol för ett slags kollektivt kvinnoförtryck sanktionerat av

religion och kultur.

Att det finns problem och utmaningar för muslimska kvinnor, både inom den muslimska idésfären samt även från majoritetssamhället genom exempelvis lagstiftningsförslag mot muslimsk klädsel är ingen hemlighet. Det skeva i debatten och diskursen kring jämställdhet har just varit att vi enbart fokuserat på det negativa och skapat en bild av muslimska män, kvinnor och samhällen som inte ger en nyanserad bild av verkligheten. Vi talar sällan om att flera muslimska länder långt innan Europa hunnit med att välja flertalet kvinnliga statschefer och ledare. Mali, Bangladesh, Turkiet, Pakistan och Albanien är några exempel där detta skett.

Samtidigt handlar inte jämställdhet enbart om män och kvinnor. Det är minst lika viktigt att tala om jämlikhet och lika behandling. Detta innefattar andra aspekter än kön såsom funktionshinder, trosinriktning, kultur, ålder mm.

Ibland handlar det inte om att man aktivt utesluter en människa från att delta i föreningslivet eller på en arbetsplats. Det kan handla om ett passivt uteslutande pga. att aktiviteterna inte är anpassade så att alla kan delta även om de vill.

Studiecirkeltillfälle 1

Reflektera över jämställdhet

- 1a) Hur förhåller du dig till rubriken "Jämställdhet ett medeltida koncept"?
- b) Verkar rubriken stämma eller känns den ologisk och främmande? Varför? Diskutera.
2. Vad betyder Jämställdhet för dig?
3. Vart kommer din syn på jämställdhet ifrån?
4. Hur ser du på kombinationen Islam och jämställdhet?
- 4a. Vart kommer denna syn ifrån? Diskutera.
5. Kan du namnge några muslimska kvinnor (historiskt eller nutid) som haft en betydande inverkan på sitt samhälle?

Syftet med denna övning är att låta gruppen reflektera över sin egen syn på jämställdhet och vad det är som format den. Kan det vara sociala medier (tidningar, tv, internet) eller är det sociala faktorer som spelat roll (religion, familj, skola, omgivning). Eller kanske en egen uppfattning som formats av erfarenheter av olika slag.

Genom att diskutera vart vår syn på jämställdhet härstammar ifrån kan vi ifrågasätta våra egna värderingar och reflektera över hur de påverkar hur vi arbetar i föreningslivet och i mötet med andra.

1

Jämställdhet ett medeltida koncept

Frågan om jämställdhet inom det muslimska samfundet och inte minst i föreningslivet har diskuterats allt mer det senaste decenniet. Mycket tack vare att fler muslimska kvinnor tagit plats som kvinnliga ordföranden i muslimska föreningar samt i styrelser. Kvinnor är generellt överrepresenterade i högre studier i Sverige och man kan se liknande tendenser även bland svenska muslimska kvinnor.

Det har sedan länge funnits en tendens till att måla upp en bild av den muslimska kvinnan som en passiv åskådare utan anknytning till vare sig näringsliv, samhällsdiskurs, utbildningsväsen, föreningsliv eller andra sociala forum. Detta kapitel tar upp kvinnan i Islam i förhållande till de ovannämnda områdena. Vad säger Koranen om jämställdhet? Hur arbetade Profeten Mohammed för kvinnors rättigheter? Vilka historiska exempel och förebilder kan man ta lärdom av?

Profeten Mohammed – En pionjär för jämställdhet

"...ingen utav historiens betydelsefullaste figurer har fått så lite uppskattning i väst som Profeten Mohammed."

Att kvinnors hjärnor skulle vara mindre än mäns, och att kvinnor inte skulle delta i val utan deras mäns tillåtelse. Det var några utav de argument som fram till år 1971 hindrade kvinnor från att få allmän rösträtt i Schweiz. Endast 66 % av männen röstade för lagändringen. Idag lever Schweiz vidare som ett

land med god choklad och dyra klockor utan att stämpas som kvinnoförtryckande.

Europa har tagit viktiga beslut till fördel för kvinnan sedan andra hälften av 1800-talet när det gäller röst- och arvsätt, rätt till utbildning och skilsmässa. Men på endast 23 år som profet, mer än 1400 år sedan, gav profeten Mohammed kvinnan det Europa behövde drygt två millennier för att inse: rätten att ära, äga, arbeta, studera, skiljas, älskas och göra sig hörd. Inte minst i Profetens avskedstal eller sista predikan vid Arafatberget lyfte han upp kvinnans position i förhållande till mannen men även andra etiska principer om mänsklig värdighet och rättighet som vi i väst anammat i modern tid.

Oh mitt folk, det är sant att ni har vissa rättigheter när det gäller era kvinnor men de har också rättigheter över er. [...] Behandla era kvinnor väl och var vänliga mot dem för de är era partners och era engagerade hjälpare.

Talet betonar att både män och kvinnor har rättigheter över varandra. Partnerskap är i sig en term som beskriver likvärdighet i relationen mellan bägge partners, i detta fall man och kvinna. Kvinnor beskrivs dessutom som "engagerade hjälpare" vilket i sig är motsatsen till att vara passiv och inte bidra till samhället och utvecklingen. Detta kan tolkas som en tydlig markering och uppmaning av Profeten att män och kvinnor tillsammans engagerar sig för samhället och hjälper varandra i alla aspekter av livet. Både det privata och det offentliga.

Exempel på hur Profeten engagerat kvinnor under hans tid finner vi i följeslagarinnan **Al-Shifa bint Abdullah**. Hon ansågs vara en utav de visaste, mest välutbildade och pålitliga bland Profetens följeslagare. I en tid av utbredd analfabetism var hon inte bara läskunnig utan även praktiserande sjuksköterska och medicinkvinna. Profeten Muhammed besökte henne ofta för att rådfråga henne i olika ärenden eller för att få medicin och uppmanade henne att lära hans fru Hafsa att läsa och skriva samt undervisa andra muslimer i läskunnighet, medicin och läkekonst vilket blev början på hennes roll som lärare. Men det som är särskilt utmärkande i berättelsen om Al-Shifa är att kalifen Umar värderade hennes politiska insikt och intelligens så pass att han gav henne stadsuppdraget att bland annat leda det som i modern tid skulle kallas för handels- och näringslivsdepartementet. Det finns gott om belägg, inte minst genom Profetens och följeslagarnas liv, för att muslimska kvinnor både kan och bör engagera sig i samhällets alla sfärer, det offentliga såväl som det privata.

Jämställdhet och rätten att ifrågasätta

Den kanske absolut viktigaste koranversen kring jämställdhet mellan man och kvinna uppenbarades pga. denna kvinna och följeslagare av Profeten; **Nusayba bint Ka'b Al-Ansariyah (Umm Ammarah)**. Nusayba var en utav

de första förespråkarna för muslimska kvinnors rättigheter. Hon är mest känd för att ha frågat Profeten Mohammed varför Gud enbart tilltalar män i Koranen. Efter detta uppenbarades följande vers för Profeten ur Koranen, som betonar både män och kvinnor:

[33:35] FÖR DE män och de kvinnor som har underkastat sig Guds vilja, de troende männen och de troende kvinnorna, de män och de kvinnor som visar sann fromhet, de män och de kvinnor som älskar sanningen, de män och de kvinnor som tåligt uthärdar motgång, de män och de kvinnor som visar ödmjukhet, de män och de kvinnor som ger åt de fattiga, de män och de kvinnor som fastar, de män och de kvinnor som lägger band på sin sinnlighet, de män och de kvinnor som alltid har Gud i tankarna - [för dem alla] har Gud i beredskap förlåtelse för deras synder och en rik belöning.

Denna händelse ger svar på en viktig fråga som i dag tyvärr blivit mer av ett påstående ”är det en del av islam att behandla en kvinna som en andra klassens medborgare, utan rättigheter?”

”Den man eller kvinna som gör gott och lever rättskaffens och som har tron skall Vi skänka ett gott liv och Vi skall bestämma deras [slutliga] belöning efter deras bästa handlingar.” 16:97

“Men den som gör gott och har tron - man eller kvinna - skall stiga in i paradiset och de skall inte lida ens så mycken orätt som [kunde fylla] skåran i en dadelkärna.” 4:124

Exemplen är oändliga när det gäller den muslimska kvinnans bidrag till utbildning. I boken *Al-Muhaddithat* samlar författaren Shaykh Mohammad Akram Nadwi exempel på 8000 muslimska kvinnliga lärda ur Islams historia. Utöver följeslagare som levde under Profetens tid återfinns andra exempel på kvinnor som agerat långt före vår tid och förändrat sin del av världen genom kunskap och utbildning.

Aisha bint Abu Bakr, fru till Profeten Mohammed var känd för att ha återberättat 2210 *hadith*er, samt som en av de mest fulländade teologer och tolkare av islamisk lag. Hon undervisade både män och kvinnor och under de fyra kalifernas styre utfärdade hon *fatawa*. I dagens värld letar vi ofta med ljus och lykta efter kvinnliga teologer och tolkare av Islams budskap.

Fatima Al Fihri grundade på 800-talet världens äldsta diplomgivande universitet. Efter att hon ärvt en stor förmögenhet ville hon donera den till förmån för insatser som skulle bidra till samhället. Med denna förmögenhet

etablerade hon Al Qarawiyyin moskén i Marocko. Från och med 1000-talet till 1200-talet utvecklades moskén till ett universitet, Al Qarawiyyin Universitetet. Det var från detta universitet som de arabiska siffrorna spreds till Europa och påverkade matematik och ingenjörskonst fundamentalt. Idag är universitetet erkänt både av Guinnessboken för världsrekord och UNESCO som världens äldsta ännu verksamma universitet.

Nana Asma'u (Nigeria. 1793-1864)

Nigeriansk prinsessa, poet, och lärare. Nana talade flytande arabiska, fulfulde, hausa och tamacheq och var väl bekant med klassisk arabiska, grekiska, och latin. 1830 samlade hon en grupp kvinnliga lärare som reste genom regionen i syfte att utbilda kvinnor som levde på den fattiga landsbygden. Genom hennes omtryckta verk, som underströk kvinnors utbildning, har hon blivit en ikon för afrikanska kvinnor. Idag, i närheten av norra Nigeria, har skolor, mötesplatser och träffpunkter namngetts efter henne.

EGENFÖRETAGARE & ENTREPRENÖR – LIKA LÖN FÖR LIKA ARBETE

Dessa begrepp låter väldigt moderna, i synnerhet när man tänker på kvinnligt företagande som man i Sverige har satsat en hel del resurser på att utveckla och stödja. Att tänka tanken att någonstans mer än 1400 år sedan i det som idag är Saudiarabien, var kvinnligt företagande och entreprenörskap utbrett. Vårt kanske bästa och viktigaste exempel på detta är Profeten Mohammeds första hustru, **Khadijah bint Khuwaylid**. Khadijah var inte bara den första människan efter Profeten själv att acceptera Islams budskap hon var även en framgångsrik affärskvinna som var både ägare och VD för ett internationellt handelsbolag som expanderade utanför hemtrakterna ända bort till Syrien. Hon var den som rekryterade Profeten till hennes företag, innan han blev profet.

Umm Sharik var en annan företagsam kvinna av *ansaar* som under Profetens tid omvandlade sitt hem till ett vandrарhem för emigranter och kunde även på så sätt försörja sig genom att ta betalt.

Konceptet lika lön för lika arbete, andligt som världsligt, kan vackert tolkas från denna koranvers i kapitel 3 vers 195:

Och Gud svarar dem: "Jag skall inte låta någon av er som arbetar och strävar, vare sig man eller kvinna, se sin strävan gå förlorad - ni är [alla] av samma rot [och skall lönas på samma sätt]."

POESI, KORANRECITATION & BÖN

Poesi var en vanlig och erkänd konst- och kommunikationsform innan och under Profetens tid. Det var ett samhälle där den orala traditionen var levande. Muslimska kvinnor deltog också i poesisfären och bland några av de mest kända poeterna återfinns följeslagarinnorna Umm Aiman, Kabashah bint

Rafia, Safiyah, Hind bint Harith mf.l. Den kanske mest kända av de var **Al-Khansa** vars poesi uppskattades av Profeten Mohammed och de samtida. Hon brukade delta i publika muntliga tävlingar inför hennes stam, både män och kvinnor, där hon blev berömd och uppskattad för hennes elegier, bland annat tillägnade hennes bröder Muawiya och Sakhr som dött i krig.

I modern tid associerar vi sällan muslimska kvinnor till kända koranrecitatörer. Varför utvecklingen har gått åt det hållet kan man fråga sig. I Islams begynnelse fanns det många kvinnliga följeslagare som var kända bland män och kvinnor som utmärkta koranrecitatörer. Ett sådant exempel är **Umm Waraqah bin 'Abdullah bin Harith Ansariah**. En lärd kvinna känd för att tillbringa sina dagar och nätter i bön och meditation, värderades högt av Profeten. Hennes grannar brukade höra henne varje morgon och dagen hon gick bort var första morgonen hennes grannar inte vaknat till hennes recitation. Även följeslagarinnan Umm Salma var känd för sin koranrecitation med *tajweed*.

Dessa exempel och de många fler vi inte har plats att nämna här, betonar de möjligheter Islam givit kvinnan till att bidra till hennes egna och samhällets utveckling och förbättring. Vare sig det gäller poesi, medicin, ingenjörskap, politik, föreningslivet eller annat relevant område har kvinnor haft en central roll att spela. Vem blir den nästa kvinnliga ordföranden, statligt anställda eller prisade poeten?

Studiecirkeltillfälle 2 – Tala om diskriminering

- Hur skulle du definiera diskriminering?
- Diskriminering kan tas upp i många olika sammanhang. I vilka sammanhang är du medveten om att diskriminering kan förekomma?
- Har du tidigare tänkt på att diskriminering kan förekomma inom föreningslivet?
- Vad kan en person som blivit diskriminerad i en föreningsverksamhet göra?
- Är man skyddad i svensk lag mot all typ av diskriminering?

2

Att känna igen diskriminering

Som arbetsgivare för, förtroende vald eller medlem i en förening är det allas uppgift att se till att diskriminering inte får förekomma. Genom att känna till hur svensk lagstiftning ser på diskriminering kan vi använda detta som en vägriktning om vi möter liknande problem i vår verksamhet. Kännedom om diskrimineringslagen är därmed viktig för att kunna veta vad som klassas som diskriminering och samtidigt känna till sina rättigheter om man själv skulle bli utsatt.

VAD ÄR DISKRIMINERING?

Hur vet man om det man varit med om är diskriminering? Man kan dela upp diskriminering i följande fem övergripande kategorier:

1. Direkt diskriminering

”Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation” om missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. När det gäller direkt diskriminering kräver lagstiftningen inte att avsikt att diskriminera finns utan det är effekten av handlingen som räknas.

Exempel: Vid en anställningsintervju frågar chefen enbart män från mellanöstern om de har något emot kvinnliga chefer. M.a.o. om en person som inte delade denna etniska tillhörighet (en utav de sju diskrimineringsgrunderna) kommit till samma intervju hade de inte ställts denna fråga.

2. Indirekt diskriminering

”Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att

särskilt missgynna” personer som omfattas av diskrimineringsgrunderna. Undantaget till detta är när det är lämpligt och nödvändigt.

Exempel: En fabrik har följande anställningskrav: man ska vara minst 165 cm lång för att få jobbet. Detta innebär att män, som i regel är längre än kvinnor, har större chans att få jobbet. Detta kan vara direkt diskriminering.

Undantag: Om kriteriet är lämpligt och nödvändigt. Att man exempelvis måste vara 165 cm lång för att kunna hantera maskinerna av säkerhetsskäl. Då är det inte diskriminerande.

3. Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna räknas som trakasserier. Det ska vara fråga om märkbara och tydliga handlingar, beteenden och bemötanden som kränker den drabbades värdighet. Detta kan yttra sig i texter, bilder, märken, utfrysning, stirrande och kränkande gester. Den som är utsatt för trakasserier avgör om de trakasserats. Dock bör den drabbade ha gjort klart att agerandet är ovälkommet och kränkande för att kunna påtala trakasserierna.

Exempel: Att göra förlöjligande generaliseringar om exempelvis ”kvinnliga” eller ”arabiska” egenskaper.

4. Sexuella trakasserier

Det som skiljer trakasserier från sexuella trakasserier är just kränkningarnas sexuella natur. Uppträdandet kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt. Avgörande är att agerandet är ovälkommet och att detta gjorts klart för den som uppträder kränkande.

Exempel: Ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro, fysiskt uppträdande av sexuell natur; beröring, klappande, nypanande och stirrande.

5. Instruktioner att diskriminera

Instruktionen/ordern ska lämnas antingen till någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnat instruktionen/ordern, eller till någon som gentemot denne åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Både den som gett ordern/instruktionen och den som utför den, kan fällas för diskriminering om en missgynnande effekt har inträtt hos den drabbade individen. Kännedom om de givna direktiven kan räcka för att en kränkande/missgynnande effekt skall uppstå.

Exempel: En arbetsgivare vill bli av med en anställd vid namnet X och ger instruktioner till en eller flera anställda att göra arbetsmiljön sämre för X. Till exempel genom att inte hälsa på den anställda eller på annat sätt mobba personen så att den självmant säger upp sig. Både den som uppmanat till diskriminering och de som agerar på uppmaningen kan vara skyldiga.

Den 13 mars 2008 lämnade regeringen in en proposition om ny diskrimineringslag. Propositionen antogs och en ny lag,

Diskrimineringslagen (2008:567), började gälla den 1.a januari 2009.

Vad var det som var nytt med denna lag?

- Tidigare lagar omfattade bara fem diskrimineringsgrunder. Den nya Diskrimineringslagen (2008:567) omfattar sju diskrimineringsgrunder.
- De två nya diskrimineringsgrunderna är:
 - Ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Detta innebär en persons identitet, utseende eller beteende med avseende på kön oavsett om identiteten, utseendet eller beteendet skiljer sig från vad som traditionellt ansetts utgöra normen för kvinnor respektive män.

Idag utgår diskrimineringslagen alltså från följande sju diskrimineringsgrunder:

Etnisk tillhörighet

Religion eller annan trosuppfattning

Funktionshinder

Kön

Sexuell läggning

Ålder

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Ett jämställt föreningsarbete

Varje förening bör ställa sig frågan: kan alla, oavsett kön, känna sig välkomna i vår förening? Svaret på frågan kan spegla sig i antalet män och kvinnor som sitter i styrelsen. Antalet män och kvinnor på de olika aktiviteterna eller vilket kön medlemmarna har. Om föreningen är en tjejkлубb är det givet att medlemmarna troligtvis bara är tjejer och att mycket av verksamheten riktar sig till just tjejer vilket inte är konstigt i sig. Utmaningen ligger i föreningar som sägs vara både för män och kvinnor, killar och tjejer.

Det finns en rad punkter man bör tänka på som föreningsmedlem, styrelsemedlem, förtroendevald revisor eller valberedning när det gäller att se till att föreningen arbetar med hänsyn till jämställdhet eller det som också kan kallas likabehandling. Varje förening går igenom olika steg årligen, från val av valberedning till föreningens aktiviteter. Nedan presenteras några utav stegen samt råd och förslag utifrån ett inkluderande perspektiv. Steg som styrelsen, valberedningen och föreningens medlemmar kan återkomma till vid behov.

STEG 1 – VALBEREDNINGEN

”Vi har letat efter kvinnor till styrelsen men tyvärr inte hittat så många.”

Varje förening har en styrelse och hur denna väljs är, som bekant, genom att man utser en valberedningsgrupp som tar fram ett underlag som årsmötet slutligen beslutar om. Valberedningens främsta roll är att dels fråga existerande medlemmar om de vill kandidera till en ny mandatperiod men också ta fram ett underlag av nya potentiella kandidater som de nominerar till årsmötet där föreningens medlemmar sedan röstar fram de kandidater man vill ha. Det är i detta skede, genom valberedningen, föreningen har sin första chans att åtminstone ta fram ett underlag som representerar en balans mellan könen och jämn representation av man och kvinna. Andra faktorer kan också vara viktiga att tänka på utifrån ett jämställdhetsperspektiv, så som ålder eller funktionsnedsättning.

Även om det inte i sig är en garanti är det bra om en valberedning består av både män och kvinnor. Inte minst då man kan förmoda att bägge könen har tillgång till olika nätverk av personer. Visserligen kan en man också ha tillgång till ett nätverk som består av kvinnor men då är det viktigt att man väljer personer till valberedningen som dels känner till lämpliga män och kvinnor och inte har svårigheter att kontakta dem samt framförallt, få dem intresserade att vilja och våga ta sig an uppdraget.

Att tänka på för valberedare:

* Kommunicera med den existerande styrelsen och lyft frågan om

representation mellan könen och om det finns några särskilda önskemål eller erfarenheter/problematik man bör ta hänsyn till när man letar efter nya kandidater.

* Ha som mål att planera den lista av kandidater ni nominerar till årsmötet utifrån en balans mellan könen men även andra jämställdhetsaspekter så som ålder, funktionsnedsättning m.fl. om det är relevant i just denna förening. Är det en ungdomsförening är det kanske inte konstigt att pensionärer inte är med i leken.

* Fundera också kring vilka tilltänkta positioner som finns i styrelsen; Ordförande, Vice ordförande, Sekreterare, Kassör, ledamöter, suppleanter. Matcha olika kandidater utifrån detta. Valberedningens förslag är enbart ett förslag och inte något årsmötet måste anta men det kan vara bra att presentera ett komplett koncept som vägledning. När ni sedan intervjuar tilltänkta till styrelsen underlättar det om de förstår vilka roller som finns och vad som skulle vara av intresse för dem.

* En del valberedare kan uppleva att en del kvinnor inte vågar ta förtroendeuppdrag inom styrelser. Att de är osäkra på vad det innebär och vad som krävs av dem, om de "kan tillräckligt." Här är det viktigt för valberedningen men även föreningen generellt att inte utestänga människor, män som kvinnor som inte har erfarenhet från styrelsearbete, från att få den erfarenheten. Suppleantpositionen är idealisk för detta och innebär ofta att man får delta i styrelsens alla skeenden som åskådare när det gäller beslutstagande så att man kan lära sig hur en styrelse fungerar och senare bli ledamot. Dock får det inte bli en "suppleantfälla".

* Vid rekommendationer för olika roller inom styrelsen, undvik vanliga fällor så som att alltid ha en manlig ordförande och viceordförande, kvinnliga sekreterare och suppleanter.

* Om ni upplever att många kvinnor gärna vill vara med men ändå tackar nej till en nominering, nöj er inte med svaret utan försök ta reda på varför. Finns det kanske en strukturell anledning? Är styrelsemötena utsatta på tider som inte passar just denna grupp kvinnor? Är det för sent på kvällen? Bor de långt borta och har svårt att ta sig dit? Denna feedback ska valberedningen återföra till styrelsen så att de kan tänka på detta. Målet är att öka tillgängligheten och möjligheten att delta utifrån varje människas egen livssituation. I slutändan är det årsmötet genom dess medlemmar som avgör hur styrelsen ser ut och styrelsen som ofta tilldelar de olika rollerna till de valda.

STEG 2 – ÅRSMÖTET

"Monir är årsmötets Ordförande, vem vill vara Sekreterare?"

Detta är tillfället då man väljer styrelsen om det är omvalsperiod samt går igenom verksamhetsberättelsen och ekonomin i föreningen. Vad finns det i

detta skede att tänka på när det gäller jämställdhet och könsroller?

Att tänka på för föreningen och årsmötets Ordförande:

* Är årsmötesordföranden ofta eller alltid manliga i er förening? Hur kommer det sig att det sällan eller aldrig är en kvinna som leder årsmötena? En del menar här att de inte känner kvinnor som kan leda ett årsmöte då det visserligen kräver en del kunskaper. Inget hindrar en förening från att ge en kvinna chansen och stödet av en erfaren person så att hon kan lära sig hur det fungerar alternativt erbjuda henne en av många kurser, eller material i ämnet som finns tillgängligt, ofta kostnadsfritt. En del yngre medlemmar, manliga som kvinnliga, kan uppleva samma begränsning när det gäller att äldre mer erfarna tar mest plats.

* När frågan ”vem vill vara årsmötets sekreterare” ställs, vänder man ofta blicken mot de kvinnliga ansiktena i publiken? Har de senaste årsmötena oftast eller alltid valt kvinnliga mötesantecknare? Om frågan ställs direkt till en kvinna i publiken eller ett gäng kvinnor blir det svårt att säga nej. Prova att vid nästa tillfälle även fråga manliga deltagare.

Det finns inga måsten eller bättre och sämre egentligen. Det viktiga är dock att varje förening är uppmärksam och ställer sig frågan om saker och ting är som de är för att alla medlemmar, män som kvinnor, haft inflytandet till att forma den föreningskultur som råder eller är föreningskulturen som den är för att det blivit ett invariant beteende som inte gynnar möjligheten för kvinnor att delta mer eller på annorlunda sätt om de skulle önska det? Detta är en fråga som bör ställas hela tiden.

STEG 3 – TILLSÄTTNING AV FUNKTIONER I STYRELSEN

”Jag skulle vilja prova på att vara Ordförande men han har mycket mer erfarenhet än jag.”

Efter att styrelsen är vald brukar det ofta falla på styrelsen själv att välja vem som får vilken roll i styrelsen. De vanliga rollerna är som bekant Ordförande, Vice Ordförande, Kassör och Sekreterare. En del föreningar har även två Vice Ordföranden och man kan välja själva hur man utformar detta. Det finns även andra roller och funktioner styrelsemedlemmar kan ha. En del är idrottsansvariga, konferensansvariga, aktivitetsansvariga etc. Ordförande tillsammans med viceordförande har ett enormt ansvar att axla när det gäller att leda sin förening tillsammans med övriga styrelsen och se till att alla känner sig inkluderade och att möjligheterna att delta är lika för män och kvinnor.

Att tänka på vid tillsättning av olika roller och funktioner:

* Som tidigare nämnt är det viktigt att vara medveten om vanliga mönster inom en del föreningar där ordförandeposten ofta går till män automatiskt,

och sekreterarposten hamnar på kvinnans bord. Det i sig är inget problem eller fel. Problemet är när det inte ges en öppning för ett annat upplägg. Inte för att man medvetet vill missgynna kvinnor utan för att man fastnar i en del tankegångar som ”vi måste välja den som kan mer, ”ingen kvinna nominerade sig själv till posten” osv. En del kvinnor upplever att de hamnat i ett forum där det är männen som ”har mer kunskap” och de nöjer sig med att vara med och bidra med det som erbjuds dem. Visst behöver kvinnor ta för sig mer och våga men i slutändan är det föreningens gemensamma ansvar att skapa goda förutsättningar för detta. Om en styrelse automatiskt nominerar enbart kvinnor till sekreterarposten kan det vara svårt för dem att säga nej. Man vill ju bidra. Det kan kräva en investering i kunskapshöjning bland alla medlemmar så att de kan ta sig an nya och mer krävande uppdrag inom styrelsearbetet men ibland handlar det helt enkelt om att uppmuntra, stödja och ge människor en chans.

* Det kan vara en bra idé att utse någon eller några i styrelsen som får i uppdrag att ta fram en jämställdhetsplan (se del 5 i boken) eller likabehandlingsplan (utifrån exempelvis kön, ålder, eller annan relevant diskrimineringsgrund) som dessutom har i uppdrag att se till att föreningen följer planen/policyn i alla dess aktiviteter. På detta sätt blir det ett levande arbete och en tydlig markering att man prioriterar denna fråga. Detta kan skapa goda synergier i föreningens arbete samt bland dess medlemmar och kanske leda till att fler blir sedda och vågar ta plats.

STEG 4 – STYRELSEARBETE OCH FÖRENINGENS AKTIVITETER

”Efter att han/hon fick barn är han/hon inte lika aktiv längre.”

Styrelsens och föreningens medlemmar består ofta av olika personer med olika bakgrunder kulturellt, åldersmässigt, könsmässigt, sysselsättningsmässigt, geografiskt mm. Ordförande, ledare och styrelsen bör tänka på detta i det egna arbetet med varandra men även i de aktiviteter man utformar för sina medlemmar och/eller allmänheten. Man kan inte göra alla nöjda men man kan försöka var så pass inkluderande som möjligt. Detta genom att vara medveten och lyhörd om de behov, förutsättningar och önskemål som finns i ens förening. Dessa kan givetvis vara väldigt olika från fall till fall och man bör tänka ut hur man ska få tillgång till dessa önskemål och förslag.

Att tänka på för ökad inkludering:

* Ibland händer det att en styrelsemedlem hoppar av. Ofta av normala och legitima skäl. Frågorna man bör ställa sig är två: Varför? Samt kan vi göra något för att ha kvar medlemmen? Ibland handlar det om att någon i styrelsen blir förälder och upplever att mötestiderna inte passar deras nya livsstil eller att man inte upplever att det finns utrymme att vara flärd och vara kvar i styrelsen. Kan man anpassa tiderna? Kan man avlasta eller erbjuda att personen tar en mer lågmäld roll en viss tid och låter någon annan i styrelsen

axla ansvaret? Här är det ofta kvinnan som drabbas mest. Det är inte ovanligt att mammor under lång tid efter att de fått barn inte återvänder till föreningslivet. Det i sig behöver inte vara ett problem. Om de vill återvända men upplever att föreningskulturen inte möjliggör detta kan det vara ett problem. Det är inte ovanligt att se kvinnor med små spädbarn på styrelsemöten eller andra aktiviteter inom föreningar. Hur ser det ut i er förening?

* Det är viktigt att ha med olika perspektiv när man utformar verksamheten. Ju mer representativ en styrelse är av dess medlemmar och samhället (om man riktar sig utåt) desto mer anpassad och relevant blir verksamheten/aktiviteterna för de man vill ska delta.

* Vid planering av föreläsningar, paneler eller konferenser, hur ser det ut på talarlistan? Är det ofta enbart eller mest män som är inbjudna att sätta ton? Hur kommer det sig? Alla människor behöver inspiration och letar efter förebilder. Om det är mest eller enbart män som talar/leder aktiviteter kan detta påverka den grad kvinnor känner sig inkluderade och tilltalade.

* Kreativa lösningar. En del föreningar har löst representation och inkludering av män och kvinnor genom att ha två styrelser inom föreningen, en med enbart män och en med enbart kvinnor. Dvs. två ordföranden, två sekreterare osv. Detta kanske inte är en lösning för alla men visar på vikten att anpassa föreningen till de medlemmar som finns och vara flexibel i att hitta lösningar som i slutändan ska handla om att öka tillgängligheten för män och kvinnor samt möjligheten att delta och bidra på lika villkor.

3.1 PRAKTISK DEL INFÖR STUDIECIRKELTILLFÄLLE

I del 3 av boken publicerades en del frågor och påståenden. Dessa påståenden är listade nedan med en del tillägg. Diskutera de i er förening. Känner ni igen er? Har dessa frågor lyfts i er förening tidigare? Om ja, varför? Vilka slutsatser kommer ni slutligen fram till? Finns det något att förbättra?

ROLLER

- *"Jag skulle vilja prova på att vara Ordförande men han har mycket mer erfarenhet än jag."*
- *"Vi har letat efter kvinnor till styrelsen men tyvärr inte hittat så många."*
- *"Vi har ofta eller alltid kvinnliga sekreterare under årsmötet och i styrelsen."*
- *"För att vara Ordförande måste man kunna mycket."*

INKLUDERING

- *"Efter att han/hon fick barn är han/hon inte lika aktiv längre."*
- *"Föräldrar känner sig inkluderade i vår styrelse eller förening."*

- *"Det är svårt att hitta kvinnliga föreläsare."*
- *"Kvinnorna i vår förening och styrelse har möjlighet att delta och påverka alla aktiviteter."*
- *Nämn de tre senaste ordförandena i er förening. Hur många var kvinnor?*
- *"Våra aktiviteter är anpassade till människor med funktionsnedsättningar."*
- *"Våra mötestider tar hänsyn till medlemmarnas situation."*
- *"Vi gör det möjligt för medlemmarna att påverka våra aktiviteter."*
- *"Vårt tryckmaterial och hemsida representerar våra medlemmar samt båda könen."*
- *"Vi har en likabehandlingsplan/jämställdhetsplan i vår förening och någon som ser till att den följs."*

MAKT, INFLYTANDE & REPRESENTATION

- *"I vår styrelse är vi medvetna om vad härskartekniker är."*
- *"Män och kvinnor ges lika mycket tid att tala under mötena."*
- *"Föreningens ansikte utåt i media och andra sammanhang är jämnt fördelat mellan män och kvinnor."*

Dessa frågor kan med fördel ställas och diskuteras ofta inom varje styrelse, enbart i syfte att dels undersöka vart man står i förhållande till frågorna men också för att ständigt förbättra ens medvetenhet och förbättringsarbete inom föreningen.

ÖVNING: Hög- och lågstatusverksamheter. Finns det skillnad mellan hur värdefulla olika verksamheter är i organisationen?

1. Lista organisationens verksamhetsområden.
2. Låt föreningens styrelse enskilt värdera varje verksamhetsområde på en skala där fyra står för väldigt viktigt och ett står för oviktigt.
3. Räkna samman resultatet. Dela upp i vad män tycker är viktigt och vad kvinnor tycker är viktigt.
4. Gör en analys över om det finns en könsskillnad i vad män respektive kvinnor värderar.
5. Diskutera resultatet.
6. Bestäm hur ni går vidare!

Fler övningar som denna återfinns i Ungdomsstyrelsens publikation *"Genvägar till jämställdhet"* som tar upp analyser och metoder av Berit Ås och Gertrud Åström.

DEL 4 – Gör en egen jämställdhetsplan.

Innan man kan ta fram en plan för att se till att ens förening är och fortsätter vara jämställd inom olika områden, måste en analys av nuläget göras för att se vad som är bra och vad som kan förbättras.

3R-METODEN, framtagen av Gertrud Åström, har som syfte att som metod möjliggöra en analys av faktiska förhållanden kring maktfördelningen i en

organisation. De tre R:en står för Representation, Resurser och Realia. Utifrån dessa punkter, tagna ur Ungdomsstyrelsens publikation "*Genväg till jämställdhet*", kartlägg situationen i er förening utifrån ett könsperspektiv.

Representation

- Vem får vissa arbetsuppgifter? Vem deltar på olika utbildningar eller får representera styrelsen eller föreningen?
- Vem bestämmer? Vilken verksamhet erbjuder föreningen sina medlemmar? Finns det verksamheten som riktar sig till ett visst kön?
- Vem talar mest? På möten, i olika aktiviteter etc.

Resurser

- Vem får pengar? Verksamhet riktad till män/killar mer än verksamhet riktad till kvinnor eller båda lika mycket?
- Vem får tid? Prioriteras verksamheten olika? Verksamhet riktad till tjejer eller killar exempelvis.
- Vad prioriteras?

Realia

- Vad är verksamhetens funktion? Vilka känner igen sig i föreningens verksamhet? Vilka blir sedda? Definiera tydligt mål och behov man försöker möta. Vem har rätt att definiera vad problemen är, från styrelsens och medlemmarnas sida?
- Vems värderingar gäller? Vilken vision arbetar föreningen utifrån, vilka principer och idéer och vem har tagit fram dessa? Hur ser föreningens ledarskap och ledarskapsfilosofi ut?
- Vad har högst och lägst status i föreningens verksamhet. Vad är mått på bra verksamhet?

Baserat på dessa tre R, skriv er egen jämställdhetsplan som exempelvis tar hänsyn till 3R-METODEN när en budget, verksamhetsplan eller andra aktiviteter planeras för föreningen.

Bestäm även hur denna plan skall implementeras och följas upp genom en utvärdering av arbetet. I Del 5 av boken har vi tagit fram förslag på en mall för att underlätta arbetet.

4.1 PRAKTISK DEL INFÖR STUDIECIRKELTILLFÄLLE

DEL 5 – MALL: JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Jämställdhetsplan 2012

Denna jämställdhetsplanen är framtagen av –*INFOGA NAMN PÅ FÖRENING/FÖRBUND*- och fastställdes av styrelsen *ÅÅÅÅMMDD*. Styrelsens ambition är att jämställdhetsplanen ska ses över och revideras årligen.

BAKGRUND

Utifrån en diskurs och analys inom vår *förening/förbund* kring vårt jämställdhetsarbete och vikten av att synliggöra strukturer eller attityder som kan missgynna en likvärdig tillgång och delaktighet för män och kvinnor i föreningens verksamhet, beslöt styrelsen att ta fram denna jämställdhetsplan. Målet med planen är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och samma tillgång till de olika positionerna och aktiviteterna inom föreningen och i dess verksamhet. För att föreningen ska kunna uppnå detta, krävs att kvinnors och mäns bidrag värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och resurser fördelas lika mellan dem. Enligt den nya planen bör också all verksamhetsplanering samt budgetering av medel ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv.

IMPLEMENTERING

Det är styrelsens ansvar att samtliga ledare, förtroendevalda och övriga medlemmar känner till *föreningens/förbundets* jämställdhetsplan och ser till att den följs.

RESULTAT

För att uppnå de resultat och nå de mål vi satt upp bör följande punkter vara ledsagande. *Föreningen/förbundet* skall:

- öka kunskapen om jämställdhet bland medlemmar, styrelsen och ledare
- sätta upp och följa upp nya mål för jämställdhetsarbete
- integrera könsperspektiv i all verksamhet på alla nivåer
- se till att alla i styrelsen har tillgång till effektiva verktyg för jämställdhetsarbete

MÅL & HANDLINGSPLAN

-*INFOGA NAMN PÅ FÖRENINGEN*- har satt upp följande mål med tillhörande handlingsplan:

- kvinnor och män i alla beslutande och rådgivande organ är representerade med minst 40 %

Målet uppnås genom att:

- valberedningen, utöver ordförande, består av lika antal kvinnor och män samt att valberedningen på ett av sina inledande möten tar upp jämställdhetskunskap och jämställdhetsperspektiv
- skapa en jämställd och medveten strategi för att se till att gäster och föreläsare som bjuds in har en jämn könsfördelning

Målet uppnås genom att:

- Ge i uppdrag till män och kvinnor i styrelsen och/eller bland medlemmarna att ta fram en lista på män och kvinnor inom olika områden som kan tänkas föreläsa eller liknande, för framtida användning.

- **MÅL:** öka kunskapen om jämställdhet bland föreningens/förbundets medlemmar, ledare och förtroendevalda.

Målet uppnås genom att:

- Löpande fortbilda styrelsen i jämställdhetsarbete och erbjuda möjligheten att gå kurser i ämnet i den mån det är möjligt samt lyfta jämställdhetsfrågan i den övriga verksamheten.
- **INFOGA EGNA MÅL**

ANSVAR FÖR IMPLEMENTERING

Denna plan har tagits fram med hjälp av Ibn Rushd Studieförbund och projektet ”Ett jämställt föreningsliv”, med stöd av Ungdomsstyrelsen.

Styrelsen ansvarar för att denna plan implementeras.

Ort

Datum

Undertecknat av alla –**INFOGA NAMN PÅ FÖRENING/FÖRBUND**
styrelsemedlemmar

DEL 6 – ÅTERKOPPLING EFTER STUDIECIRKELTILLFÄLLE ORDLISTA

Nedan återfinns en lista på olika termer som används i handboken:

Ansaar- Ordet översätts ofta som ”hjälpare” och syftar till det folk i Medina som tog emot Profeten och hans följeslagare när de tvingades emigrera från Mecka.

Awrah – Den vanligaste översättningen av den arabiska termen är ”nakenhet”. Inom islam talar man om vissa attribut eller områden män eller kvinnor har som är awrah och därmed bör täckas. Vanligtvis har detta tolkats som de delar av kroppen en man och kvinna bör täcka. En del tolkningar, dock inte en majoritetsåsikt, menar dessutom att kvinnans röst är awrah, dvs bör inte höras, vilket kan resultera i att kvinnor begränsar sig själva eller begränsas att ta plats i samhället och i organisationer.

Fatawa (pl.) – Fatwa är ett ord som i detta sammanhang betyder ”avgörande” kring ett ärende som rör behovet av ett ställningstagande utifrån islams lagar och principer i en viss fråga. *Fatawa*, flertalet avgöranden.

Hadith – Syftar till återberättelser av det Profeten sagt eller gjort och utgör grunden till Profetens tradition som varje muslim uppmanas att följa.

Tajweed – Ett arabiskt ord som syftar till en korrekt recitation av Koranen på arabiska där varje bokstav i sitt sammanhang uttalas med precision och ofta en vacker melodi.

REFERENSLISTA

Great Women of Islam.

Ghadanfar, Mahmood Ahmed. Darussalam Publishers & Distributors. Första upplagan, 2001.

Women.

Al-Buti, Dr. Muhammad Sa'id Ramadan. Dar al-Fikr förlag. Första upplagan, 2003.

10 Muslim Women Everybody Should Know.

Siddiqui, Fazeela. Huffington Post, publ. 2012-03-24.

Koranens Budskap.

Bernström, Mohammed Knut. Proprius förlag. Andra reviderade upplagan, 2009.

Women's Contribution to Classical Islamic Civilization: Science, Medicine and Politics.

Al-Hassani, Professor Salim TS. Foundation for science, technology and civilization (FSTC), Manchester, UK. Published April 14th, 2010.

Genvägar till jämställdhet.

Ungdomsstyrelsens skrifter 2003:10. Kristianstadts Boktryckeri AB.