



Sámediggi
Sámedigge
Saemiedigkie
Sametinget

JÄMSTÄLLDHETS- PROGRAM



Utarbetat av Sara Larsson, Stefan Labba,
Cecilia Önnhall och Birger Nilsson

Antagen av Sametinget

2004-10-19 – 20

§ 38

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
FÖRORD	5
1. INLEDNING	6
1.1 UPPDRAGET.....	6
1.2 TIDIGARE JÄMSTÄLLDHETSARBETE I SAMETINGET	6
1.3 SYFTE MED JÄMSTÄLLDHETSPROGRAMMET	7
2. ANALYSER	7
2.1 BAKGRUNDSANALYS	7
2.2 NÄRINGAR OCH KULTUR.....	9
2.3 POLITIK	10
2.4 IDENTITET	10
2.5 KVINNORS STÄLLNING I SAMHÄLLET	11
3. UTGÅNGSPUNKTER FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET	12
4. ÖVERGRIPANDE MÅL	12
5. UTVÄRDERINGSBARA MÅL	13
6. STRATEGIER	14
6.1 JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	14
6.2 SPECIFIKA JÄMSTÄLLDHETSPROJEKT	14
7. KONKRETA ÅTGÄRDER	15
7.1 JÄMN KÖNSFÖRDELNING I SAMETINGET	15
7.2 INTERNT ARBETE I SAMETINGET	16
7.3 SVENSKA MYNDIGHETERS PÅVERKAN PÅ DET SAMISKA SAMHÄLLET	17
7.4 INTERNATIONELLT ARBETE	17

7.5	ÅTGÄRDER FÖR ATT MOTVERKA CEMENTERADE KÖNSROLLER	17
7.6	INFORMATION OCH ATTITYDFÖRÄNDRING	18
7.7	ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA FORSKNING OM JÄMSTÄLLDHET I DET SAMISKA SAMHÄLLET	18
7.8	SKOLAN.....	18
7.9	ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET INOM SAMISKA SAMMANSLUTNINGAR...	19
7.10	KÖNSRELATERAT VÅLD	19
8.	FRAMGÅNGSFAKTORER / INDIKATORER	20
9.	GENOMFÖRANDE.....	20
	REFERENSER	21

FÖRORD

Sametinget vill ha större självbestämmande för det samiska folket. Vi vill ha större förutsättningar för oss samer att påverka våra liv och samhället runt omkring oss. Större självbestämmande innebär givetvis ett större ansvar i strävandet mot ett samhälle där du har lika möjligheter oavsett om du är man eller kvinna. Idag diskrimineras främst kvinnor på grund av sitt kön. Kvinnor har lägre lön än män. Kvinnor förväntas ta mer ansvar för hem och barn. Kvinnor utsätts allt för ofta av sexuellt relaterat våld från män. Diskriminering på grund av kön drabbar även män och ett samhälle där möjligheter och förutsättningar på många sätt styrs av vilket kön du har, begränsar oss alla och våra möjligheter att bygga upp ett hållbart samhälle.

Samisk näringsverksamhet är av tradition en familjär verksamhet. Den kombineras av olika näringsgrenar såsom jakt, fiske, renskötsel, småskaligt jordbruk, duodji och bildkonst. Storsamhällets påverkan och frångående av samiska fri- och rättigheter har gjort att enskilda samiska näringar inte kan ses som familjebärande, vilket slagit särskilt hårt mot kvinnor och de svagaste i det samiska samhället. Detta faktum kan inte helt behandlas i detta jämställdhetsprogram men måste beaktas när enskilda näringar bedöms ur jämställdhetssynpunkt. I det samiska samhället har bristen på jämställdhet i viss mån sina särskilda uttryck och orsaker men slutsatsen är densamma; Vi måste aktivt arbeta för att nå ett jämställt samhälle. Storsamhällets brist på kunskap och förståelse för det samiska samhället gör att vi inte kan överlåta strävanden mot jämställdhet till någon annan.

Många av problemen vi vill motverka med detta program beror på att vi lever i ett samhälle där normer styr uppfattningen hur män och kvinnor bör vara. Uppfattningar som på ett negativt sätt begränsar både kvinnors och mäns frihet och integritet. Det har därför varit naturligt för oss i kommittén att diskutera frågor som berör kränkningar av individer eller grupper som avviker från den rådande normen, t.ex. homo- eller transsexuella. Vi har dock valt att inte innefatta detta i kommitténs arbete, då vi inte tolkat det som en del av vår uppgift, och tiden även varit för knapp för att penetrera ämnet djupare. Vi anser ändå att det är en fråga som är starkt sammanknutet med jämställdhetsarbete i övrigt och att det bör diskuteras vidare.

Umeå

Tärnaby

Sara Larsson

Birger Nilsson

Umeå

Övre Soppero

Cecilia Önnhall

Nils- Stefan Labba

1. INLEDNING

1.1 UPPDRAGET

Sametingets plenum har den 21 oktober 2003 uppdragit till styrelsen att utse en jämställdhetskommitté med uppdrag att utarbeta ett förslag till jämställdhetsprogram för Sametinget.

Jämställdhetskommittén har bestått av Sara Larsson, sammankallande, Cecilia Önnhall, Birger Nilsson och Per Anders Nutti, (2003-11-26 – 2004-03-26), och Stefan Labba, (2004-04-21 – 2004-09-01).

1.2 TIDIGARE JÄMSTÄLLDHETSARBETE I SAMETINGET

För Sametingets administration har ett jämställdhetsprogram under år 2002 antagits av styrelsen. Enligt 13 § jämställdhetslagen ska arbetsgivaren varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Styrelsen tog den 9 september 2002 beslut att ge Monica Sandström och Valborg Niia i uppdrag att föreslå specifika mål för Sametingets jämställdhetsarbete. Styrelsen beslutade enligt deras förslag att sätta upp följande mål: "att yngre samiska kvinnors möjligheter att delta i Sametingets politiska verksamhet ska främjas, att vid tillsättning av styrelse, presidium, nämnder, arbetsgrupper och utredningar inom Sametinget skall eftersträvas jämlikhet mellan män och kvinnor, att vid utannonsering och tillsättning av tjänster inom Sametingets administration skall jämställdhet mellan könen särskilt beaktas."

Vid Sametingets plenum i Pajala den 20 februari 2003 behandlades en motion angående begäran om att Sametinget ska verka för att Sametingslagen ändras så att mandaten tilldelas och bl.a. tillgodoser att det underrepresenterade könet inte är mindre än en tredjedel. Sametinget beslöt i detta fall att bordlägga frågan och ta in frågan i den remissbehandling som just då pågick angående betänkandet "Sametingets roll i det svenska folkstyret" (SOU 2002:77).

Vid Samiskt parlamentariskt råds (SPR) jämställdhetskonferens i Kiruna 5 – 6 maj 2003 togs resolution om att en av förutsättningarna för det samiska samhällsbyggandet är att det baseras på respekt och deltagande samt att både män och kvinnor ska få möjlighet att utveckla det nya samiska samhället.

1.3 SYFTE MED JÄMSTÄLLDHETSPROGRAMMET

Syftet med jämställdhetsprogrammet är att på ett systematiskt sätt kunna jobba för ökad jämställdhet i det samiska samhället. Programmet ska underlätta konkret handling och uppföljning. Programmet ska fungera som det grundläggande dokumentet där Sametingets utgångspunkter, viljeinriktning och ambition för jämställdhetsarbetet framgår. Det ska vara utgångspunkten för upprättande av mer detaljerade handlingsprogram och planeringsinstrument.

2. ANALYSER

2.1 BAKGRUNDSANALYS

Samerna har traditionellt försörjt sig på renskötsel, jakt, fiske, småbruk och duodji etc. Den renskötande samiska befolkningen är den grupp samer som rönt störst intresse för forskare att dokumentera och det material som finns handlar därför mest om renskötande samer. Bilden av samer i särskilt äldre material har emellertid uppkommit utifrån majoritetsbefolkningens syn och förväntningar på samerna. Andrea Amft menar därför i "Sápmi i förändringens tid" att gammalt källmaterial ofta säger mer om historieskrivaren än om samerna och riktar kritik mot de skrivna källor som finns. För att få en bild av hur jämställdheten inom det samiska samhället ser ut idag måste man dock titta på hur samhället har sett ut tidigare. Andrea Amft har studerat det samiska renskötarsamhället under 1900-talet ur ett genusperspektiv och forskningen baseras på intervjuer som hon genomfört. Andra forskare som också studerat genus i ett samiskt perspektiv är bland andra Jorunn Eikjok och Asta Balto.

Jämställdhetsproblematiken är ett strukturellt problem där män är norm och där maktstrukturerna fortgår så länge ingen gör något åt det. Normer skapas utifrån kultur, uppfostran, maktstrukturer, politisk ideologi och ekonomiska ramar. Maktordningen begränsar både kvinnor och män och påverkar vardagen för människorna. Frågan huruvida det samiska samhället är jämställt har diskuterats på ett antal jämställdhetskonferenser och seminarier.

Det svenska samhället i stort präglas av ett maktordningssystem. Lagstiftarna har utifrån sin bild av samerna reglerat samernas villkor och samerna har själva inte i någon större del kunnat påverka lagstiftningen. Lagstiftningen har förutom att exkludera en stor del av den samiska befolkningen från rättigheter även gjort åtskillnad mellan kvinnor och män. Uppfattningen om vilka arbetsuppgifter som varit manliga eller kvinnliga har ibland skilt sig åt i det svenska och det samiska samhället. Uppgifter finns om att även om det var den

samiska kvinnan som förhandlade om något var det mannen som förväntades skriva under papperen.

Andrea Amft har i sin avhandling (2000) intervjuat samiska kvinnor och män ur perspektivet att belysa samekvinnornas levnadsvillkor under 1900- talet. Amft visar i avhandlingen att samerna är ett folk med en mängd olika samiska identiteter och grupperingar. Avhandlingen behandlar i huvudsak de renskötande samernas förhållanden under förra seklet. Andrea Amft finner att könsmaktsordning existerat och fortfarande existerar bland samerna. Mytbildningen kring samiska kvinnor är stor och myten om den starka samiska kvinnan används enligt Amft för att behålla könsordningen i samhället. Jorunn Eikjok har i sin undersökning (1989) visat på samma sak. Samekvinnan verkar inte marginaliserad ifall hon är stark, och ifall den samiska kvinnan känner sig underordnad har hon förmodligen påverkats av storsamhället och är därför ingen riktig same.

Amft belyser renbeteslagstiftningen ur ett genusperspektiv. Med Renbeteslagen 1886 fick både männen och kvinnorna samma rättigheter och skyldigheter. Men Amft menar att kvinnorna osynliggjordes eftersom begreppen *lapp* och *lapparne* med mannen som norm genomgående användes i lagtexten. 1928 års renbeteslag medförde att samekvinnorna socialt underordnades männen. Om en samekvinna gifte sig utanför kretsen renskötselberättigade medlemmar i lappbyn förlorade hon sin rätt att nyttja de särskilda rättigheterna att jaga, fiska och ta ved. Principiellt kunde emellertid alla kvinnor även ickesamiska kvinnor gifta sig till de här rättigheterna. Männens rättstatus förblev däremot opåverkad av civilståndet.

Genom 1971 års rennäringslag infördes husbondesystem. Kvinnornas medlemskap i samebyn kom då att grunda sig i relationen till en man, antingen som maka eller dotter. Kvinnorna blev genom lagstiftningen underordnade männen. Med revideringen 1993 byttes begreppet *renskötselberättigad* i lagen ut mot begreppet *same*. Amft tycker emellertid att *same* bär på en manlig konnotation och att lagstiftningen därmed inte är könsneutral. Amft menar att alltsedan första renbeteslagen har mannen varit norm och genom lagstiftarens försorg har den omedelbara skötseln av renar utsetts som det mest kvalificerade kriteriet för att ta del av de samiska särskilda rättigheterna. Den kvinnliga delen av arbetet har man helt bortsett från.

Under 1900- talet existerade en klar normativ över- och underordning i det samiska renskötarsamhället. Andrea Amft visar i sin undersökning på att arbetsuppgifterna inom renskötselarbetet i princip var könsbundna och bestod av ett manligt och ett kvinnligt ansvarsområde. Kvinnorna och männen hjälpte till inom varandras ansvarsområden vid behov. Renskötseln som hörde till det manliga ansvarsområdet har alltid haft den högsta statusen av alla uppgifter. Arbetsfördelningen i rengärdet var könskodat och kvinnor och män utförde de uppgifter som hörde till det egna ansvarsområdet. Mannen var överordnad hustrun förutom inom hennes ansvarsområde. Barnen var vidare underordnade sina föräldrar. Enligt Asta Balto i sin avhandling (1997) var barnen underordnade tjänstefolket. Pigor och drängar var underordnade husbonden och husmodern. När renskötseln började bedrivas extensivt och kollektiverades minskade behovet av att socialisera in flickor i det manliga ansvarsområdet och även en stor del av den manliga arbetskraften blev överflödig.

2.2 NÄRINGAR OCH KULTUR

De samiska rättigheterna har hela tiden minskat. Marker har försvunnit till följd av skogsbrukets utbredning och vattenkraftsutbyggnader. Förutsättningarna har ändrats för de samer som livnärt sig på renskötsel, jakt, fiske, slöjd och småbruk. Där både män och kvinnor tidigare haft sin försörjning är det främst kvinnorna som fått söka sig andra försörjningsmöjligheter, och som även reduceras till extrakraft inom sin kultur istället för som aktiv utövare.

I takt med att renskötseln mekaniserats och industrialiserats har den blivit ett mansdominerat yrke. Idag bedrivs renskötsel i stor utsträckning av män. Andrea Amft menar (2000) att det är tecken på renskötselns tilltagande maskulinisering men även ett tecken på att man kan undvara många av de kvinnliga arbetsuppgifterna. Strukturella problem som att familjerna inte har tillgång till mer renbete och därför inte kan försörja familjen enbart på renskötsel gör också att de flesta kvinnor förvärvsarbetar. Ett annat problem är att kvinnors arbete inom näringen inte synliggörs och därför hamnar utanför statistiken. Trots att kvinnornas inkomster är viktiga för företaget och att kvinnorna ofta sköter företagets bokföring och administration anses kvinnorna inte aktiva inom renskötseln utan istället delaktiga. Solveig Joks deltog i seminarium "Kvinnor i renskötseln: nutid, normer och förändring" i Jokkmokk 2003 och föredrog ett forskningsprojekt där hon analyserat renskötselarbetet och delat upp arbetet i arbetsgemenskaper. I den första "Báikedoallu" finns familjen representerad, i den andra gemenskapen "Siidadoallu" återfinns renskötargruppen. I "Báikedoallu" förbereds renskötselarbetet och det administrativa arbetet sker här samt barnuppfostran och materialinsamling. I "Siidadoallu" är renskötseln med köttproduktionen huvuduppgiften. Joks pekar på att man kan dela in kvinnornas roll i renskötseln i tre faser: fasen innan barn, fasen under småbarnsåren och fasen när barnen är vuxna. Kvinnorna är betydelsefulla i "Siidadoallu" under småbarnsåren men sedan återfinns de i "Báikedoallu" tills barnen blivit vuxna. Den moderna industriutvecklingen har också lett till att tillgången på slöjdmaterial minskat och detta får konsekvenser för arbetet i "Báikedoallu"

Idag hålls den gällande genusordningen inom renskötseln på plats genom att flickor inte uppmuntras till att bli renskötare. Normer och attityder som bidrar till att kvinnor inte söker sig till renskötselarbetet finns hos både män och kvinnor. Inom samebyarna är kvinnornas möjligheter till direkt inflytande begränsade. Andrea Amft säger att det är tydligt att en maktobalans mellan män och kvinnor finns och att det är till mennens fördel. Samiska kvinnor är enligt Amft dubbelt underordnade dels som samisk minoritet och dels som kvinnor. Statens prioritering av renskötande samiska män kombinerat med marginalisering av samekvinnorna påverkar relationerna mellan könen.

Hot: Normer och attityder fjärmar kvinnor och män från varandra och kan orsaka att den samiska kulturen blir en ensidigt manlig kultur. Kvinnorna söker sig iväg och utbildar sig medan männen stannar kvar.

Möjligheter: Ett ökat självbestämmande och förvaltande för samerna kan leda till ett ökat deltagande av kvinnor i samhällsbygget. Det samiska samhället måste som alla samhällen innefatta flera olika delar för att fungera.

2.3 POLITIK

Den kvinnliga representationen i Sametinget är låg såväl i Sverige som i Norge. I Sverige är 7 kvinnor av 31 ledamöter invalda i Sametinget. I Norge är 7 av 39 ledamöter kvinnor. Jorunn Eikjok har tillsammans med Torunn Pettersen och Aili Keskitalo i en rapport (2002) baserad på intervjuer undersökt varför så få kvinnliga ledamöter finns i Sametinget i Norge. Ingen liknande undersökning har gjorts för det svenska Sametinget. Sametinget i Norge har 13 valkretsar och tre representanter från varje valkrets väljs in i tinget. Undersökningen visar att få kvinnor har nominerats till valbara platser och det beror till stor del på svårigheter att motivera kvinnor att ta plats i Sametinget. Kvinnorna i undersökningen var inte intresserade av de frågor som avhandlas i Sametinget och valde att istället engagera sig i lokala föreningar. Kvinnor med huvudansvar för sin familj hade inte möjlighet att vara borta hemifrån så mycket som det krävs när man sitter i Sametinget. Kvinnor som velat stå som toppkandidat på listan nominerades inte beroende på avsaknad av nätverk som backar upp. En del kvinnor ville ta plats men tyckte att de hade för lite kunskaper om politik.

Hot: Med få deltagande kvinnor i Sametinget blir det få förebilder för andra kvinnor. Kvinnorna slutar intressera sig för sakfrågor i tinget och underkommunicerar sin samiska identitet. Sametinget förblir en mansdominerad arena som inte är representativ för den samiska befolkningen.

Möjligheter: I det svenska systemet med bara en valkrets missgynnas inte kvinnor i samma utsträckning som i Norge. Med fler deltagande kvinnor i Sametinget kan ännu fler kvinnor lockas in i politiken.

2.4 IDENTITET

Det samiska samhället är ett heterogent samhälle med olika samiska identiteter, ex. skogssame, fjällsame, sydsame eller nordsame. Enligt Andrea Amfts undersökning är det avgörande för att se sig som same självidentifikation kombinerat med släktskap med andra samer. Det är inte ovanligt att samer väljer att underkommunicera sin samiska identitet för att undvika konfliktfyllda situationer där man är ifrågasatt som same. Amft menar att underkommunicering visar på den underordning som samerna fått i det svenska samhället. Undersökningen visar också att det finns en maktordning mellan de olika samiska identiteterna där icke renskötande samer kan underkommunicera sin samiska identitet för att inte stöta sig med de renskötande samerna. Amft drar i sin undersökning slutsatsen att uppfostran avgör om man utvecklar en samisk identitet eftersom det mesta i samhället genomsyras och präglas av svenska normer och värderingar. Signaler eller etniska markörer används för att markera samhörighet med den egna etniska gruppen eller skillnad gentemot andra grupper. De markörer som utmärker den samiska identiteten är att tala samiska, kunna jojka, kunna tillaga samiska maträtter, behärska duodjin etc. Andrea Amft visar i sin

undersökning att det finns en ambivalens bland samerna kring sin identitet. Samer som utestängts från sin sameby p.g.a. att renbetet inte räcker till för alla som vill utöva näringen uttrycker förståelse för detta men känner samtidigt sorg över att inte ha kvar tillhörigheten. Det finns även sorg över att samer måste kämpa för sina rättigheter hela tiden t.ex. för rätten till hemspråksundervisning för sina barn.

Asta Balto visar i sin undersökning (1997) att den uppfostran man får som same i hemmet inte vidmakthålls i skolvärlden. Aslat Simma Labba anförde på Samiskt Parlamentariskt Råds jämställdhetskonferens i Kiruna (2003) att barnen togs mera omhand av männen tidigare när barnen på ett naturligt sätt fick följa dem i arbetet med renskötseln. Labba menar att barnens roll i renskötseln har förändrats och skolan måste därför ansvara för de kunskaper som barnen går miste om. Större förväntningar och krav läggs också på samiska pojkar än flickor att de på ett aktivt sätt ska delta i t.ex. jakt och renskötsel. För de samiska männen kan det vara tungt att leva upp till myten om att den samiske mannen helst vistas i skog och mark för att jaga och fiska. Förväntningarna sätter press som gör att den psykosociala hälsan blir lidande.

Hot: Det samiska samhället blir svagare när den personliga identiteten måste underkommuniceras.

Möjligheter: En mångfald av identiteter leder till att den samiska kulturen kan fortleva och utvecklas och att alla samer kan känna sig hemma i det samiska samhället, oavsett personliga intressen.

2.5 KVINNORS STÄLLNING I SAMHÄLLET

Samiska kvinnor kan ha svårt att agera utifrån positionen som same och samtidigt som kvinna. I många situationer måste kvinnorna underordna sig som kvinnor för att istället betona sin samiskhet. Detta kan bl.a. förklara varför vi inte haft en stark samisk kvinnorörelse. Kvinnor har i första hand agerat som samer för övergripande samiska mål. Detta medför att den samiska kvinnan själv bidrar till sin marginalisering och upprätthåller den underordnade positionen i samhället. Andrea Amft ställer sig frågan om varför inte de samiska kvinnorna har protesterat högljutt mot den marginalisering de utsatts för. Hon menar att förklaringen är att den sociala organiseringen av samer görs efter föreställningen samer delar en gemensam kultur och historia och av den anledningen främst är lojal mot det samiska kollektivet. Jorunn Eikjok som forskat kring temat har funnit att det fortfarande finns en myt om att den samiska kvinnan har en mycket stark ställning. När Eikjok kommit med invändningar mot att samekvinnor har en stark ställning har hon bemötts med påståenden att hon måste ha missförstått det samiska samhället och att hennes observationer inte stämmer med verkligheten.

Hot: Det samiska samhället blir inte jämställt så länge det uppfattas som ett hot mot det samiska kollektivet att ifrågasätta rådande struktur.

Möjligheter: Ett synliggörande av rådande strukturer och attityder samt ett ansvarstagande för att själva förändra dessa kan leda till mer jämställdhet mellan män och kvinnor och därmed ett mer hållbart samiskt samhälle.

3. UTGÅNGSPUNKTER FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET

Sametinget ska verka för ett jämställt samiskt samhälle. Jämställdhetsprogrammet ska integreras i Sametingets samtliga arbetsområden, kommittéer och arbetsgrupper m.m. Sametingets jämställdhetsprogram ska även göras känt för övriga samiska samhället och andra myndigheter för att tillämpas i de frågor som rör samer.

Det samiska samhället är inte jämställt. Samiska kvinnor och män har inte samma möjligheter att utöva sin kultur och näring eller att utveckla sin identitet. Både män och kvinnor är i olika sammanhang begränsade på grund av sitt kön.

Diskriminering på grund av kön är en kränkning av de mänskliga rättigheterna. Jämställdhetsproblemen är ett övergripande samhällsproblem som grundar sig i en ojämlik maktordning mellan män och kvinnor. Alla har ett ansvar att arbeta för ett jämställt samhälle. Att vara passiv innebär att motarbeta förändring av rådande struktur. Jämställdhetsproblem ska inte individualiseras.

Det är viktigt att arbeta mot gemensamma mål inom hela det samiska samhället. Skillnader i förutsättningar ska inte bero på nationsgränser. Ansvaret för jämställdhetsarbetet är gemensamt och kan inte överlåtas åt endera sameting eller annan part.

Skillnader mellan kvinnors och mäns, flickors och pojkars beteende är socialt konstruerade och återskapas ständigt av individer och samhället.

Ett jämnt deltagande av både män och kvinnor, pojkar och flickor i alla delar av det samiska samhället är en nödvändighet för ett uthålligt samiskt samhälle. Särskilda könsuppdelade insatser kan vara nödvändiga.

4. ÖVERGRIPANDE MÅL

Samiska kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet. Det gäller eget arbete och försörjning, inflytande i samhället, vård av hem och barn samt kroppslig integritet.

Förutsättningar finns för både samiska kvinnor och män, flickor och pojkar till fria val oavsett sin könstillhörighet.

Sametinget har ett brett verksamhetsområde som i lika hög grad appellerar till och berör män och kvinnor.

5. UTVÄRDERINGSBARA MÅL

Sametingets plenum har en jämn könsfördelning år 2013. Utvecklingen fram tills dess ska minst motsvara:

Efter Sametingsvalet 2005 ska det underrepresenterade könet utgöra minst 30 % av ledamöterna

Efter Sametingsvalet 2009 ska det underrepresenterade könet utgöra minst 40 % av ledamöterna.

I styrelser och nämnder och kommittéer bör könsfördelningen minst motsvara fördelningen i plenum för alla organ i sin helhet, och för varje enskilt organ där delningstalet så medger.

Samiska sammanslutningar har minst 40% representation av det underrepresenterade könet i sina styrelser år 2013.

Könsöverskridande verksamhet ökar vilket bl.a. leder till följande:

- andelen kvinnor verksamma inom traditionella näringar, och företag, ökar.
- andelen män verksamma i förskolor och skolor ökar.
- andelen jaktledare som är kvinnor ökar.
- andelen samebyordförande som är kvinnor ökar.
- andelen kvinnor som söker startstöd för företag ökar.
- andelen män som påbörjar högre studier ökar.
- andelen kvinnor som tar jägarexamen ökar.

Vid utgången av 2006 ska samtliga sameskolor och integrerad skolverksamhet ha aktuella jämställdhetsplaner som avser pedagogisk verksamhet.

Vid utgången av 2006 ska samtliga samiska sammanslutningar som ansöker om medel från Sametinget ha aktuella jämställdhetsplaner.

Vid utgången av 2010 ska rekryteringen av personal till Sametinget ha lett till en så jämn könsfördelning som möjligt.

6. STRATEGIER

För att nå de uppsatta målen måste Sametinget anta särskilda strategier för hur jobbet ska läggas upp och resultat nås. Sametinget ska arbeta utifrån två definierade strategier:

- Jämställdhetsintegrering
- Specifika jämställdhetsprojekt

6.1 JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Jämställdhetsintegrering är ett arbetssätt som innebär att verksamheter och beslut inom alla områden ska beakta ett jämställdhetsperspektiv. Strategin har uppkommit för att motverka att jämställdhetsfrågor sidosordnas andra politiska verksamheter och därmed hamnar i skymundan. Jämställdhetsintegrering har antagits som huvudstrategi för jämställdhetsarbete i Sverige, EU och inom FN.

Att integrera jämställdhetsperspektiv innebär att konsekvenser för både män och kvinnor alltid ska analyseras och synliggöras i beslut och verksamheter. Integreringen innebär att det är allas ansvar att bevaka att jämställdhetsperspektivet är med från början. Det innebär att det är de som ansvarar för olika sakområdet inom Sametinget som ansvarar för att jämställdhetsperspektivet genomsyrar sakområdets verksamhet.

Avgörande för att lyckas med integrering av jämställdhetsperspektiv i verksamheten är inställningen till jämställdhet. Ett krav för att lyckas är att politiker och anställda är tydliga i sin markering att jämställdhet är viktigt.

6.2 SPECIFIKA JÄMSTÄLLDHETSPROJEKT

Specifika jämställdhetsprojekt bör användas under en övergångsperiod för att stimulera jämställdhetsintegrering och skynda på jämställdhetsarbetet. Attitydförändrande aktiviteter som information och seminarier är exempel. Könsupplade insatser kan behövas och kan riktas till både män och kvinnor.

7. KONKRETA ÅTGÄRDER

För att nå de uppsatta målen krävs att en del konkreta åtgärder vidtas. Dessa bör skrivas in i olika former av planeringsdokument och verksamhetsplanering. För att nå målen ska Sametinget bl.a. vidta åtgärder inom följande områden:

- Jämn könsfördelning
- Internt arbete
- Svenska myndigheters påverkan
- Internationellt arbete
- Könroller
- Information och attitydförändring
- Forskning om jämställdhet
- Skolan
- Jämställdhet inom samiska sammanslutningar
- Könrelaterat våld

7.1 JÄMN KÖNSFÖRDELNING I SAMETINGET

Särskilda kampanjpengar ska avsättas för att uppnå målen om en jämn könsfördelning inför de kommande tre valen. De ska särskilt kunna sökas av partier. Jämställdhetsarbetet ska därefter finnas integrerat i Sametinget och partierna. De ekonomiska resurserna ska då ha ökat till den omfattning som krävs för att arbeta med ett integrerat jämställdhetsperspektiv.

Seminarier i jämställdhetsfrågor ska hållas inför varje val för att höja kunskapsnivån och öka medvetenheten.

Sametinget ska uppmana partierna att de bör verka för att uppnå en jämställd mandatfördelning.

Presidiet får i uppdrag att utarbeta förslag till förändring av Sametingets mötesformer. I förslaget skall bl.a. följande beaktas:

- informella diskriminerande beslutsformer
- mötestider (barnpassning, skolavslutning)
- småbarnsföräldrars möjligheter att delta

- tvärpolitiska möten
- "härskartekniker"
- sexuella trakasserier
- logistiklösningar (transport till och från plenum för ex. småbarnsföräldrar)

Sametingets ledamöter erbjuds utbildning i mötesteknik.

Vid val till styrelser, kommittéer och nämnder ska jämn könsfördelning beaktas. Enbart om särskilda skäl föreligger får principen om jämställd representation frångås.

Sametinget ska uppvakta regeringen i syfte att bredda Sametingets verksamhet.

Valnämnden ska ges i uppdrag att efter varje val göra en könsuppdelad utvärdering av röstlängd och valdeltagande. Utifrån utvärderingsresultatet ska Sametinget arbeta vidare för att uppnå det övergripande jämställdhetsmålet.

7.2 INTERNT ARBETE I SAMETINGET

Sametinget antar en jämställdhetspolicy.

Ett permanent politiskt jämställdhetsråd ska tillsättas.

En tjänst som jämställdhetsansvarig ska inrättas på Sametinget.

Styrelsen ska årligen ge ut en redogörelse angående jämställdhetsarbetet.

Styrelsen ska särskilt redovisa jämställdhetsarbetet vid varje plenum.

Jämställdhetsprogrammet för Sametingets administration ska uppdateras i enlighet med Sametingets Jämställdhetsprogram.

Jämställdhetsprogrammet ska förankras hos Sametingets administration. Efter att programmet antagits ska kanslipersonalen utbildas. Nya handlingsrutiner med checklistor som baseras på programmet ska införas.

Utbildningsdagar inom jämställdhet ska införas för politiker och ersättare inom två månader efter tillträdet.

Samtliga direktiv inom Sametingets administration och politiska organ ska omarbetas i enlighet med Sametingets Jämställdhetsprogram.

Könsuppdelad statistik över beviljade projektmedel ska göras för att se hur mycket pengar som beviljats till kvinnor respektive män. Det ska också redovisas hur många projekt som beviljats och avslagits samt andel kvinnor och män därav.

Kulturrådet m.fl. som fördelar medel ska kräva aktuell jämställdhetsplan från de som ansöker om medel från Sametinget.

En översyn av Sametingslagen ska göras för att bland annat se över språket.

Sametinget skall sträva efter att det skall råda jämställdhet vad gäller löner.

7.3 SVENSKA MYNDIGHETERS PÅVERKAN PÅ DET SAMISKA SAMHÄLLET

Traditionellt samiskt liv står ibland i kontrast till den svenska lagstiftningen. Hur fungerar barnomsorg eller föräldraledighet t.ex. för renskötande samer? Är det möjligt med barnomsorg under älgjakt? Hur fungerar pensionssystemet för samer inom de traditionella näringarna? En för snäv syn på vad som ingår i begreppet traditionella näringar, ger förlust av traditionell kunskap. Industriell utveckling och mekanisering har förminskat betydelsen av traditionell kunskap. Myndigheternas snäva synsätt på samiskt näringsliv missgynnar jämställdhetsperspektivet.

Utredningar ska göras för att visa hur samer inom traditionella näringar påverkas av till exempel socialförsäkringen. I utredningen ska synen på företagande ses över t.ex. familjebaserat eller individbaserat synsätt på traditionella näringar. Hur fungerar samiska levnadssätt i förhållande till skolgång och myndighetsutövning? Utredningarna ska utmytna i förslag på förändringar.

Sametinget bör särskilt se över vilka åtgärder som bör vidtas för att säkerställa bevarandet och utvecklingen av traditionell kunskap.

Vårt samiska jämställdhetsprogram ska integreras i de myndigheter som behandlar samiska frågor och programmet ska göras känt inom övriga myndigheter.

7.4 INTERNATIONELLT ARBETE

Det är viktigt att genom Samiskt parlamentariskt Råd säkerställa att man arbetar mot samma mål. Sametinget ska presentera detta jämställdhetsprogram för Samiskt Parlamentariskt Råd.

Sametinget ska informera JÄMO om jämställdhetsprogrammet samt säkerställa att JÄMO är införstådd med att Sametinget vill arbeta internationellt med jämställdhetsfrågorna.

7.5 ÅTGÄRDER FÖR ATT MOTVERKA CEMENTERADE KÖNSROLLER

Fler samiska kvinnor behövs som förebilder inom traditionella areella näringar och andra företag. Fler samiska män behövs som förebilder inom traditionellt kvinnliga yrken. De flesta samer som anställs i Sametinget idag är kvinnor. För att bryta mönster är det viktigt att Sametinget är tydligt i sitt ledarskap och tar initiativ till mönsterbrytande aktiviteter.

När Sametinget representeras ska jämställdhet eftersträvas.

Exempel på samiska män i kvinnodominerande yrken och samiska kvinnor i traditionella areella näringar ska synliggöras, t.ex. i valnämndens eller Sametingets informatörs arbete.

Vid rekrytering till Sametinget ska jämställdhet mellan könen beaktas.

Samiska män ska uppmuntras att arbeta i kvinnodominerande yrken.

Samiska kvinnor ska uppmuntras att arbeta i mansdominerande yrken.

Särskilda utbildningspengar ska avsättas för normbrytande utbildningar.

7.6 INFORMATION OCH ATTITYDFÖRÄNDRING

Kartläggning och utvärdering av det samiska samhället ur ett jämställdhetsperspektiv ska göras. Relevant statistik ska tas fram.

Faktabank och resurscentrum på Sametingets hemsida ska införas. Länkar till nätverk och mentorskap ska finnas.

Sametinget initierar och finansierar jämställdhets- och attitydförändringsprojekt.

7.7 ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA FORSKNING OM JÄMSTÄLLDHET I DET SAMISKA SAMHÄLLET

Sametinget informerar universitet, högskolor och institutioner om jämställdhetsprogrammet.

Sametinget ska arbeta för ökade ekonomiska resurser inom jämställdhets- och genusforskningen samt att andra jämställdhetsmedel blir tillgängliga för samisk forskning.

Sametinget anslår pengar till jämställdhets- och genusforskning.

Sametinget initierar forskningsprojekt vid behov.

Sametinget ska särskilt informera om behovet till jämställdhets- och genusforskning samt att medel finns att söka.

7.8 SKOLAN

Sameskolstyrelsen ska arbeta efter detta jämställdhetsprogram och anta egen handlingsplan för genomförandet.

Sameskolorna och integrerad verksamhet utarbetar och antar egna jämställdhetsplaner för den pedagogiska verksamheten.

7.9 ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET INOM SAMISKA SAMMANSLUTNINGAR

Sametinget ska främja jämställdhetsarbete inom partier, föreningar, organisationer och samebyar. Viktiga frågor att fundera över är till exempel: Hur påverkar samebyns organisation möjligheten att vara ensamstående förälder eller sjukskriven när man bedriver rennäring? Hur bedrivs ledarskapet i samebyar, organisationer, föreningar och partier m.m.

Sametinget anslår pengar för utarbetande av jämställdhetsplaner som kan sökas av samiska sammanslutningar. Sametinget utfärdar kriterier för vilka jämställdhetsplaner som är medelsberättigade.

Sametinget anslår pengar till eller initierar jämställdhetsutbildning, t.ex. om jämställdhetsplaner, ledarskapsutbildningar med attitydförändrande aktiviteter för kvinnor och män i traditionella näringar m.m.

Föreningar, organisationer och samebyar ska ange i sin ansökan om bidrag hur man arbetar för att främja jämställdhet. Jämställdhetsarbetet ska också framgå i verksamhetsberättelsen vid ansökan, där sådan krävs. Styrelsesammansättning ska redovisas.

Sametinget kräver översyn av Rennäringslagen gällande språkbruket och jämställdhetsperspektivet.

Åtgärder för att stimulera samiska sammanslutningar att titta över sin organisation ska genomföras. T.ex. seminarier, uppsökande verksamhet, rådgivning samt riktad information.

Sametinget initierar och stödjer projekt för samebyar och andra samiska sammanslutningar där särskilt den psykosociala miljön belyses.

7.10 KÖNSRELATERAT VÅLD

Könsrelaterat våld, och särskilt mäns våld mot kvinnor, är ett globalt jämställdhetsproblem som finns i alla olika samhällen. Trots brist på forskning om problemets omfattning i det samiska samhället måste arbete för att minska problemet vidtas inom Sametingets verksamhetsområde.

Sametinget ska anta nolltolerans mot porrsurfing, barnporr och telefonporr så till vida att ska vara uttryckligen förbjudet att använda Sametingets accessutrustning eller abonnemang för nyttjande av denna typ av tjänster.

Sametinget ska alltid efterfråga s.k. "porrfria" hotell och beakta hotellets policy vid valet av hotell. Detta ska tas in och preciseras i Sametingets jämställdhetspolicy. Definitionen på porrfria hotell är att de inte erbjuder porrfilmer i sina betaltjänster eller visar kanaler med porr. Definitionen är utarbetad av ROKS - Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige, och används i bl.a. svenska myndigheter.

Sametinget ska anta nolltolerans mot sexuella trakasserier. Detta ska tas in i Sametingets jämställdhetspolicy.

Sametinget ska delta i arbetet emot trafficking och övrigt sexualiserat våld och i särskilda utskick informera relevanta myndigheter och organisation om vår ambition att vara en naturlig samarbetspartner i arbetet.

Sametinget ska utreda behovet av särskild samisk kvinno- / mansjourverksamhet.

8. FRAMGÅNGSFAKTORER / INDIKATORER

Framgångsfaktorer eller indikatorer ska utöver måluppfyllelse ses som mått på hur jämställdhetsarbetet fortgår samt att det går i rätt riktning.

Jämställdhetsprogrammet är väl förankrat i Sametingets samtliga verksamhetsområden.

Både män och kvinnor tar ansvar för jämställdhetsarbetet.

Alla sametingsledamöter har god kunskap om kvinnors och mäns villkor i samhället, särskilt inom det samiska samhället, samt kunskap om jämställdhet.

Sametinget ses av både kvinnor och män som en viktig arena för beslut i de frågor som berör dem.

9. GENOMFÖRANDE

För genomförandet av detta Jämställdhetsprogram ska en handlingsplan med prioriteringsordning samt tidsplan och ansvarsfördelning redovisas. Samtliga mål, konkreta åtgärder, samt framgångsfaktorer ska kommenteras.

REFERENSER

Amft Andrea (2000) *Sápmi i förändringens tid: En studie av svenska samers levnadsvillkor under 1900-talet ur ett genus- och etnicitets perspektiv* Samiska studier Umeå universitet

Balto Asta (1997) *Samisk barneoppdragelse i endring* Ad notam Gyldendal AS

Eikjok Jorunn (1990) *Kvinner og menn mellom två verdener* Ottar Populärvetenskaplig tidsskrift fra Tromsø

Eikjok Jorunn (2004) *Gender in Sápmi, socio- cultural transformations and new challenges*, Indigenous Affairs

Eikjok Jorunn, Pettersen Torunn, Keskitalo Aili (2002) *Vil de ikke – eller slipper de ikke til?* En undersökelse av den lave kvinnerepresentasjonen på Sametinget i Norge

Samisk parlamentarisk råds likestillingskonferanse 5 – 6 mai 2003, Kiruna *Kjønn og demokrati*

Kvinnoforskningsnytt 1 /2003 Luleå Tekniska universitet

Bull Marianne (2002) *Tillväxt jämt*, Skövde Offset/CMYK