Sámediggi
Sámedigge
Saemiedigkie
Sametinget

Sametingets Jämställdhetsprogram



Antaget av plenum 2016-02-23—25, § 9

© Sametinget 2016
Omslagsfoto: Marie Enoksson.

Sametinget, Box 90, 981 22 Giron/Kiruna
Besöksadress: Adolf Hedinsvägen 58
Tel: 0980-780 30 Fax: 0980-780 31
E-post: kansli@sametinget.se

Revidering av Jämställdhetsprogrammet 2004 har gjorts av en arbetsgrupp bestående av: Birgitta Pounu (JoF), Per Olof Nutti (SáR) och Marie Persson (LPSS).

Innehållsförteckning

Förord **4**

1. Inledning **5**

1.1 UPPDRAGET 5
1.2 TIDIGARE JÄMSTÄLLDHETSARBETE I SAMETINGET 5
1.3 SYFTE MED JÄMSTÄLLDHETSPROGRAMMET 6
1.4 BEGREPPSFÖRKLARINGAR 7

2. Analyser **8**

2.1 BAKGRUNDSANALYS 8
2.2 NÄRINGAR OCH KULTUR 11
2.3 POLITIK 12
2.4 IDENTITET 13
2.5 KVINNORS STÄLLNING I SAMHÄLLET 15

3. Utgångspunkter för jämställdhetsarbetet **16**

4. Övergripande mål **16**

5. Utvärderingsbara mål **17**

6. Strategier **18**

6.1 JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING 18
6.2 INRÄTTANDE AV TJÄNST 18
6.3 SPECIFIKA JÄMSTÄLLDHETSPROJEKT 19

7. Konkreta åtgärder **19**

7.1 JÄMN KÖNSFÖRDELNING I SAMETINGET 19
7.2 INTERNT ARBETE I SAMETINGET 20
7.3 SVENSKA MYNDIGHETERS PÅVERKAN PÅ DET SAMISKA SAMHÄLLET 21
7.4 INTERNATIONELLT ARBETE 22
7.5 ÅTGÄRDER FÖR ATT MOTVERKA CEMENTERADE KÖNSROLLER 23
7.6 INFORMATION OCH ATTITYDFÖRÄNDRING 23
7.7 ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA FORSKNING OM JÄMSTÄLLDHET INOM DET SAMISKA SAMHÄLLET 24
7.8 SKOLAN 24
7.9 ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET INOM SAMISKA SAMMANSLUTNINGAR 25
7.10 KÖNSRELATERAT VÅLD SAMT PSYKISK OHÄLSA OCH HÄLSA 25

8. Framgångsfaktorer / indikatorer **27**

9. Genomförande **27**

Referenser **28**

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. Diskriminering på grund av kön drabbar både män, kvinnor, barn och unga. 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 familjeverksamhet. Den kombineras av olika näringsgrenar såsom jakt, fiske, renskötsel, samiskt gårdsbruk, duodji och bildkonst m.m. Storsamhällets påverkan och fråntagande 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. 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.

Vår syn på livet bildar vår gemensamma värdegrund. Den samiska synen på naturen som ett besjälat, levande väsen står i stark kontrast till den västerländska natursynen. Vår natursyn har präglat våra värderingar, sedvänjor, sociala strukturer och relationer. Detta finns beskrivet i *Eallinbiras* – Sametingets livsmiljöprogram. Värdegrundsförståelsen och respekten för varandra måste vara ömsesidig. Få, om ens någon västerländsk kultur, har lärt sig vårt språk och vår värdegrund – vilket ger oss en känsla av att inte tas på allvar. Därför finns det också många fördomar, de flesta är baserade på okunskap eller missförstånd – även idag. Den gemensamma värdegrunden skapar relationer till andra människor och gör det möjligt att förstå varandra. Vi var tvungna att lära oss den västerländska värdegrunden som den koloniserande makten förde med sig. Vi hedrar våra förfäder och respekterar deras kunskap och visdom. Det är dags att vi återerövrar vår rätt till existens. Vi är glada över vår vackra kultur, vår djupa relation till naturen och vår rika kunskap om ett aktsamt nyttjande av naturen. Vi strävar efter att berika debatten om en hållbar framtid med vår kunskap – framför allt i Sápmi men även utanför. Bara genom ökad förståelse och samarbete kan vi skapa en gemensam framtid.

Många av problemen vi vill motverka med detta program beror på att vi lever i ett samhälle där normer styr uppfattningen hur män, kvinnor och vi som samer bör vara. Uppfattningar som på ett negativt sätt begränsar samers frihet och integritet.

Det jämställdhetsarbete och de jämställdhetsprojekt som bedrivits vid Sametinget sedan det första jämställdhetsprogrammet antogs 2004 har visat på ett fortsatt behov av att arbeta med jämställdhetsfrågor samt normer, attityder och värderingar. Vi har i vårt revideringsarbete försökt lyssna på det behovet och ta med oss de förslag till åtgärder som påtalats genom åren i strävan att bygga ett starkt samiskt samhälle. Vår slutsats är att det krävs öronmärkta resurser för jämställdhetsarbetet och ett långsiktigt perspektiv för att få jämställdhetsfrågan integrerad i såväl Sametingets arbete som det samiska samhället. Framgångsfaktorer för detta är att arbeta inkluderande och tillgängliggörande.

Karesuando och Tärna juni 2015

Birgitta Pounu *Per Olof Nutti* *Marie Persson*

1. Inledning

1.1 Uppdraget

Sametingets styrelse beslutade 1 oktober 2014 att föreslå en arbetsgrupp till revidering av Sametingets jämställdhetsprogram. Arbetsgruppen har bestått av Birgitta Pounu, Per Olof Nutti och Marie Persson.

1.2 Tidigare jämställdhetsarbete i Sametinget

Sametingets plenum antog år 2004 ett jämställdhetsprogram. Jämställdhetskommittén bestod då av Sara Larsson, Cecilia Önnhall, Birger Nilsson, Per Anders Nutti och Stefan Labba. För Sametingets administration antogs 2002 ett jämställdhetsprogram av styrelsen. Enligt 13 § jämställdhetslagen ska arbetsgivaren varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

Vid Samiskt parlamentariskt råds (SPR) jämställdhetskonferens i Kiruna 5-6 maj 2003 antogs en resolution där det stod 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. I dagsläget upp till sametingen att meddela hur man arbetar med jämställdhet till SPR. SPR skulle kunna arbeta mer med att synliggöra frågan – t.ex. skapa gemensamma mötesplatser. Läs mer under internationellt arbete, avsnitt 7.4.

Jämställdhetsintegreringen fortsatte under 2010 då regeringen gav Sametinget i uppdrag att genomföra en särskild satsning för att stärka samiska kvinnors delaktighet i samhällslivet. Uppdraget genomfördes som ett projekt med en anställd projektledare och man arbetade med jämställdhets-programmet som utgångspunkt. Särskilda satsningar på jämställdhet gjordes, bland annat fick Sametingets politiska partier medel tilldelade för sitt interna jämställdhetsarbete och föreläsningar arrangerades för politiker och tjänstemän. För Sametingets personal hölls utbildning i hur man integrerar jämställdheten i det vardagliga arbetet. Det anordnades även en så kallad ”Framtidskonferens” där Sametingets politiker, personal och samiska organisationer och samebyar deltog. Där utgick man från vad deltagarna ville uppnå med jämställdhetsarbetet, vilka hinder och möjligheter som fanns och hur målen skulle nås. Inom ramen för projektet gjordes undersökningar för att hämta in information om de jämställdhetsproblem som finns inom det samiska samhället. Dessa visar att det finns problem och att det behöver vidtas åtgärder inom en rad områden. Projektrapporten *Rapport om satsning för att stärka samiska kvinnors delaktighet i samhällslivet* (2011) lämnade flera konkreta förslag till åtgärder, framför allt behovet av en resurs för att långsiktigt kunna bygga upp en kompetens inom hela Sametinget. För att kunna åstadkomma reella förändringar av den jämställdhetsproblematik som finns behövs insatser under en längre tidsperiod med kontinuitet i arbetet och möjlighet att bygga upp en långvarig kompetens. En längre tidsperiod möjliggör att arbeta med förankring av frågorna vilket skulle öka legitimiteten för jämställdhetsfrågor i det samiska samhället. Andra konkreta förslag till åtgärder var: Utåtriktad verksamhet om livsmiljö och traditionell kunskap, jämställdhetsarbete inom samiska näringar, arbete med attityder, normer och tabun, satsningar på barn och ungdom och internationell samverkan om jämställdhetsfrågor. Vid revideringen av Sametingets jämställdhetsprogram 2015 har arbetsgruppen försökt ta med dessa synpunkter.

Under 2013 och 2014 fick flera myndigheter ett särskilt uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering; *Jämställdhetsintegrering i Myndigheter* (JiM). En av de myndigheter som deltog i JiM-projektet var Sametinget. En jämställdhetsutvecklare har varit projektanställd fram till mars 2015. Jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, och därför är det viktigt att jämställdhetsperspektivet finns med i det dagliga arbetet.

Sametinget har i JiM-projektet utgått från de behov som tidigare framkommit. Sametinget har valt att främst rikta jämställdhetsarbetet mot två av regeringens jämställdhetspolitiska mål: en jämn fördelning av makt och inflytande och ekonomisk jämställdhet. Olika slags aktiviteter genomförs under perioden 2014-2018. Dessa berör både Sametingets personal och det samiska samhället.

Dessa utvecklingsbehov definierades i Sametingets handlingsplan för JiM-projektet:

- Vi vill arbeta mer med att förändra attityder, värderingar och normer i det samiska samhället.
- Vi vill bli bättre på att införliva jämställdhetsperspektivet i alla beslut som fattas på Sametinget.
- Vi vill att kvinnors roll i samhället ska stärkas genom deras engagemang för de samiska näringarna. Kvinnor ska på samma sätt som män uppmuntras till att bedriva renskötsel.
- Vi vill verka för att organisationer och personer som söker verksamhets- och projektbidrag aktivt ska arbeta med att öka jämställdheten.
- Vi vill verka för att fler män ska gå kurser i samiska och söka korttidsstudiebidrag.

Under 2014 har seminarier och utbildningar ägt rum inom ramen för JiM-projektet. Jämställdhets-integrering av Sametingets kärnverksamhet har genomförts där fokus lagts på intern utbildning, genomgång av styrdokument, policys och handläggningsrutiner. Medvetandehöjande insatser har genomförts med avseende på normer och värderingar både för personal och för samisk allmänhet. En kampanj för empowerment, självforskning och normbearbetning har startats. Hemsidorna www.sametinget.se och www.samer.se har granskats och i vissa fall reviderats så att informationen blivit mer jämställd. En särskild banner för information om jämställdhet har lagts till på hemsidan. Det viktigaste resultatet är kunskapshöjning och engagemang bland personalen. Ett annat resultat är att Sametinget nu har en tydligare bild av vad som behöver göras i framtiden (ur slutrapporten om JiM-projektet, 2015).

Sametinget har inom ramen för JiM-projektet startat ”Making Space Sápmi”, ett initiativ att uppmuntra till samtal för ett inkluderande Sápmi. De problem och behov som grupperna identifierar i sina diskussioner tas vidare till Sametingets fortsatta jämställdhets- och inkluderingsarbete. Jämställdhetsintegreringsarbetet, som rapporterades 2015, har visat på ett starkt behov av att arbeta fördjupat och kontinuerligt med frågan. I dagsläget saknas dock resurser att göra det.

Vår revidering gäller Sametingets tidigare jämställdhetsprogram, antaget av Sametingets plenum 2004-10-19—20, § 38. Arbetsgruppen har gått igenom och uppdaterat jämställdhetsprogrammet, gått igenom Sametingets dokument och rapporter med inriktning inom jämställdhet samt Árbediehtu och Eallinbiras, haft möten med ansvariga inom kansliet och jämställdhetsutvecklaren i JiM-projektet. Jämställdhetsgruppen har även varit representerade vid ett seminarium arrangerat av SNF Sámi NissonForum – Samiskt KvinnoForum i mars 2015. Det har även sänts ut en förfrågan i det samiska samhället angående synpunkter in i revideringsarbetet.

Sammanfattningsvis har en del av målen i jämställdhetsprogrammet från 2004 uppfyllts i och med de satsningar som gjorts på framför allt representationsfrågor; bland annat uppnådde Sametingets plenum en jämn könsfördelning vid valet 2009. Men framförallt på grund av resursbrist har jämställdhetsprogrammet från 2004 inte implementerats fullt ut.

1.3 Syfte med jämställdhetsprogrammet

Syftet med Sametingets jämställdhetsprogram 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 dokument där Sametingets utgångspunkter, viljeinriktning och ambition för jämställdhetsarbetet framgår. Det ska vara utgångspunkten för

upprättande av mer detaljerade handlingsprogram och planeringsinstrument. Jämställdhets-programmet vänder sig till såväl Sametingets plenum och kansli som det samiska samhället. Syftet med jämställdhetsarbete är att det ska gynna såväl det samiska samhället som alla individer. En ökad jämställdhet kan leda till bättre hälsa, en levande kultur och ett starkare samiskt samhälle. Jämställdhet kan även vara ett verktyg för dekolonisering.

1.4 Begreppsförklaringar

När man ska arbeta med jämställdhet i Sametinget är det viktigt att fokusera på inkludering, tillgängliggörande och allas lika möjligheter och rättigheter. Denna ansats knyter an till de mänskliga rättigheterna.

Nedan omnämns några grundbegrepp kring jämställdhet, normer och genus. Begreppen omnämns för att de kan användas i arbetet med att synliggöra och förstå olika strukturer, vilket kan vara till hjälp när man arbetar med jämställdhet. På sikt kan man arbeta för att hitta en samisk terminologi med samiska uttryck för nedanstående begrepp.

Dessa termer och begrepp är något som kan diskuteras vid olika mötesplatser. Vad innebär dessa i ett samiskt perspektiv? Kanhända det ibland är viktigare att fokusera på normer och normbrytande för att arbeta med olika problemområden i det samiska samhället.

Jämställdhet

Jämställdhet är i grunden en del av de mänskliga rättigheterna. Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och rättigheter inom livets alla områden. Jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Jämlikhet

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet m.m.

Normer

Normer avser det ”normala” eller accepterade beteendet eller utseendet i en social grupp. Ett normsystem anger det mönster som individers handlingar bör överensstämma med. Normer kan delas in i rättsliga, ekonomiska, sociala, moraliska, estetiska, tekniska etc. Normer byggs upp av värderingar och utgör medel för att förverkliga tillstånd som värderas högt av den samhällsgrupp som bejakar dessa normer. Formella lagar uttrycker en del av samhällets normsystem, andra förmedlas via traditioner, seder och bruk.

Normkritik

Normkritik är ett verktyg för att komma åt själva grunden till varför ojämlikhet uppstår. Det handlar om att ställa kritiska frågor kring de normer som en verksamhet vilar på eller kring vilka som inkluderas respektive exkluderas i verksamheten, vilka den är anpassad efter och vilka som missgynnas. Syftet med att granska normer är att begripa vad som leder till diskriminering och att bli medveten om sina egna föreställningar.

Genus
Med begreppet genus avses de aspekter av kön som är socialt och kulturellt konstruerade. Begreppet genus används framför allt för att komma bakom grundantagandet att det finns två kön och att de är möjliga att enkelt definiera biologiskt. Vad som uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” är inte något definitivt, utan något föränderligt som vi ständigt skapar och omförhandlar.

Stereotyp
Förenklad och fördomsbaserad framställning av en grupp, t.ex. kvinnor eller män, enligt vilken grupperna kvinnor och män framställs som olika och med olika egenskaper. Stereotyper förhindrar människor att vara de individer de är.

2. Analyser

2.1 Bakgrundsanalys

Såväl traditionellt som idag har familjen haft en central betydelse i det samiska samhället. Normen har ofta varit att familjen arbetar gemensamt och anpassar sig efter säsong och naturens skiftningar. Till exempel med renskötsel, fiske, jakt, slåtter, skära skohö, vedhantering, tillvarata kött och fisk, samla mat och örter, samiskt gårdsbruk, förädla, konservera, samla slöjdmaterial osv. Man gör arbetet tillsammans. Barnen är ofta med och lär sig saker tidigt. Det finns en naturlig kunskapsöverföring mellan generationerna som fortfarande hänger kvar. Denna tradition blir allt svårare att upprätthålla på grund av det omgivande samhället och dess inverkan. Det samiska samhället har förändrats, vilket har påverkat förutsättningarna för överföringen av *árbediehtu.* Barn och vuxna tillbringar i dagsläget inte lika mycket tid tillsammans i de miljöer där vidareförmedling förr skedde naturligt. I det samiska samhället har arbetsuppgifter och sysslor delvis varit uppdelade efter könen och ålder med olika ansvarsområden, även om olika variationer också alltid funnits. Det viktiga har varit att vardagslivet ska fungera. Detta har troligen bidragit till de könsnormer som finns.

Vår syn på livet bildar vår gemensamma värdegrund. Den samiska synen på naturen som ett besjälat, levande väsen står i stark kontrast till den västerländska natursynen. Vår natursyn har präglat våra värderingar, sedvänjor, sociala strukturer och relationer. Detta finns beskrivet i *Eallinbiras* – Sametingets livsmiljöprogram.



Värdegrundsförståelsen och respekten för varandra måste vara ömsesidig. Värdegrunden genomsyrar hela samhället och de handlingar som vi företar oss, i de normer, värderingar, seder och bruk som finns, vilka ligger till grund för den samiska identiteten.

Samisk traditionell kunskap *Árbediehtu* kan bara existera i ett helhetssammanhang där alla dimensioner är likvärdiga. Utöver den materiella dimensionen finns en social dimension, en mental och även andlig dimension. Dessa är intimt sammanflätade med varandra och kan inte separeras. Såsom det erkänns i konventionen om biologisk mångfald hör den biologiska och kulturella mångfalden ihop. Detta är något samer har gemensamt med andra urfolk i världen.

Samerna har traditionellt försörjt sig på renskötsel, jakt, fiske, småbruk och duodji. 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 i sin doktorsavhandling *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 studera hur samhället har sett ut tidigare. Amft har studerat det samiska renskötarsamhället under 1900-talet ur ett genusperspektiv och forskningen baseras på intervjuer som hon genomfört. Andra forskare som studerat genus i ett samiskt perspektiv är bland andra Jorunn Eikjok och Asta Balto.

Jämställdhetsproblematiken är ett strukturellt problem där män är norm och 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 människor. 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.

Andrea Amft intervjuade samiska kvinnor och män ur perspektivet att belysa samekvinnornas levnadsvillkor under 1900-talet. Samerna är ett folk med en mängd olika samiska identiteter och grupperingar. Avhandlingen behandlar i huvudsak de renskötande samernas förhållanden under förra seklet. Amft finner att en 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 (1990) påvisat samma sak.

Rauna Kuokkanen skriver om mytbildningar och verkligheter för den samiska kvinnan i en artikel i boken *Making space for Indigenous Feminism* (2009). Bilden av den starka samiska kvinnan kan vara sann, såväl traditionellt som idag. Det finns dock ett ökat behov av att omvärdera denna myt eftersom den kan utgöra ett hinder för nödvändiga dekoloniserings- och läkandeprocesser för samiska kvinnor och det samiska samhället i stort. Kuokkanen skriver även att det på grund av mytbildning och kolonisation har funnits en blindhet för våld *inom* det samiska samhället såsom sexuellt våld m.m. Det finns mycket skam och tabu kring dessa frågor och en tendens att skylla på offret (vanligtvis kvinnor). Detta har länge till stora delar varit orapporterade och dolda händelser/företeelser i det samiska samhället. Kuokkanen poängterar att så länge vi håller fast vid de myter som gör samiska kvinnor (och andra grupper som t.ex. barn och unga) som är som mest utsatta en stor otjänst, snarare än att ge dem stöd, kan inte det samiska samhället börja läka, vilket är avgörande i en process med att återskapa ett hälsosamt, sunt och starkt självbestämmande. Selektiv blindhet kan vara särskilt skadligt om man upprätthåller en tystnadens kultur, t.ex. för att hålla uppe familj-/släktanseendet. Det man då gör är att man beskyddar våldsförövare på bekostnad av hälsa och ibland livet på våra unga.

Då både koloniala och patriarkala strukturer utgör analoga sätt av dominans finns det likheter i erfarenheter bland olika urfolk och urfolkskvinnor. Dessa två former av förtryck resulterar ofta i multipel marginalisering. Om samer kan karaktäriseras som ”the other”(de andra) hamnar ofta samiska kvinnor i ytterligare marginalisering eftersom den mesta forskning som gjorts på det samiska samhället har gjorts i ljuset av traditionellt manliga aktiviteter. Detta har lett till uppfattningen att

samisk kultur eller tradition därför produceras och upprätthålls av samiska män. Här kan fler analyser, t.ex. feministiska perspektiv på forskning, ta fram ny information om samiska kvinnors liv och hierarkierna mellan könen. Detta tillvägagångssätt kan även tillämpas med fler perspektiv för att synliggöra fler aspekter av det samiska samhället.

Amft belyser renbeteslagstiftningen ur ett genusperspektiv. Med renbeteslagen 1886 fick både män och kvinnor 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 icke-samiska kvinnor, gifta sig till de här rättigheterna. Männens rättsstatus förblev däremot opåverkad av civilståndet. Lagen innebar också att man delade upp samer och utestängde en stor del av alla samer från deras kultur samt nyttjande av mark och vatten. Genom 1971 års rennäringslag infördes husbondesystem. Kvinnornas medlemskap i samebyn kom då att grunda sig på 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.



Under 1900-talet existerade en klar normativ över- och underordning i det samiska renskötarsamhället. Arbetsuppgifterna inom renskötselarbetet i princip var könsbundna och bestod av ett manligt och ett kvinnligt ansvarsområde (Andrea Amft, 2000). 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 könskodad 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. Barnen var också underordnade tjänstefolket (Asta Balto, 1997). Pigor och drängar var underordnade husbonden och husmodern. När renskötseln började bedrivas extensivt och kollektiviserades minskade behovet av att socialisera in flickor i det manliga ansvarsområdet och även en stor del av den manliga arbetskraften blev överflödig.

Sametingets tidigare arbete med jämställdhet har utgått från de teoretiska antaganden om kön som varit dominerande inom 1990- och 2000-talets jämställdhetsarbete. Det teoretiska förhållningssättet har utgått från män och kvinnor som två mer eller mindre stabila kategorier vilkas förhållande till etnicitet och nationella könsordnande strukturer ej har problematiserats. För att undvika en förstärkning av könsmönster och kategorisering av människor i två könsgrupper, har jämställdhets-arbete såväl som allt rättighetsarbete, ändrat perspektiv från fokus på könskategorier till fokus på

fördelning av resurser samt hur de kan göras tillgängliga för alla. Genom att fokusera på detta perspektiv kan samtliga diskrimineringsgrunder bearbetas samtidigt. När arbetet benämns som *"inkluderande"* och fokus läggs på *"tillgängliggörande"* blir det lättare att arbeta mot målformuleringen *"allas lika möjligheter"* och jämställdhetsfrågan placeras på en rättighetsnivå.

2.2 Näringar och kultur

De samiska rättigheterna har hela tiden kränkts, underminerats och livsutrymmet minskat. Marker har försvunnit till följd av ökande exploateringar såsom vind-, vattenkraft, skogsbrukets utbredning, gruvor m.m. 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 reducerats till extrakraft inom sin kultur istället för som aktiv utövare. Det finns idag även fler samiska näringar som turism, kultur, jojk, duodji, film, design etc.



I takt med att renskötseln mekaniserats och industrialiserats har den blivit ett mansdominerat yrke. Idag bedrivs renskötsel i stor utsträckning av män. Det är tecken på renskötselns tilltagande maskulinisering men även ett tecken på att man kan undvara många av de kvinnliga arbetsuppgifterna (Amft, 2000). Strukturella problem, markintrång m.m. gör att familjerna inte har tillgång till mer renbete och därför inte kan försörja familjen enbart på renskötsel, vilket också gör att de flesta kvinnor förvärvsarbetar. Ett annat problem är att kvinnors arbete inom renskötseln inte synliggörs och därför hamnar utanför statistiken. 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 männens 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.

Det är viktigt att jobba med jämställdhet, ålder och intersektionalitet samtidigt. Till exempel blir såväl kvinnor som unga ofta diskriminerade. De är i den situationen att de ofta behöver be någon med makt om något. Generellt kan även sägas att kvinnor ofta utför mer ideellt arbete och visar engagemang inom olika områden som kultur, administration, organisering, språkarbete, överförande av traditionell kunskap m.m. Så länge ideellt och obetalt arbete och dess konsekvenser inte synliggörs kan man inte heller kräva resurser för det.

Hot:

- Dagens hårdare samhällstempo, tidspress, exploateringar och ökat tryck på samisk livsföring, marker, näringar och kultur riskerar leda till psykisk och fysisk ohälsa, stressrelaterade sjukdomar och utbrändhet bland såväl kvinnor som män. Kvinnor får dock ofta dra ett tungt lass för att få samhället, familjeliv, näringar och organisationer att fungera.

- Ytterligare hot är minskad tid och möjligheter till kunskapsöverföring från generation till generation och/eller samer emellan.
- 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.
- En ständig resursbrist att arbeta med samiska samhällsfrågor och inflytande leder till en prioritering bland samiska frågor som kan leda till konflikter och en fortsatt uppdelning av det samiska folket.

Möjligheter:

- Ett ökat självbestämmande och förvaltande för samerna kan leda till ett ökat deltagande av kvinnor i samhällsbygget. Här krävs dock en utökad analys av makt och inflytande som kan synliggöra och öka förståelsen för hur man ska kunna säkerställa att möjligheter för reellt inflytande finns för såväl unga som kvinnor och andra grupper. Det samiska samhället måste som alla samhällen innefatta flera olika delar för att fungera.
- Att arbeta inkluderande och synliggöra fler förebilder inom olika områden skulle stärka hela det samiska samhället.
- Säsongsbetonade sysslor och livsföring är en styrka.
- Genom att synliggöra mer av allt det ideella arbete som görs ute i det samiska samhället, den resursbrist som råder och dess konsekvenser skulle det bli lättare att kräva mer resurser i ett långsiktigt perspektiv. Detta skulle ge effekt på alla nivåer - stärka alla samer, det samiska samhället och även Sametingets arbete och status, såväl den folkvalda delen som den administrativa delen.

2.3 Politik

Representationen bland Sametingets ordinarie ledamöter är för tillfället förhållandevis jämn mellan könen där ledamöterna utgörs av 14 kvinnor och 16 män. Sametingets plenum visar på en jämnare fördelning av ledamöterna jämfört med tidigare. Detta borde öka förutsättningarna för ett ökat kvinnligt inflytande. Viktigt att komma ihåg är att en jämnare könsfördelning inte per automatik innebär att det är jämställt. Utökad och djupare analys krävs såväl av könsfördelning som hur fördelningen ser ut inom de områden som är kopplade till mest makt och inflytande.

Könsfördelning bland Sametingets styrelse och nämnder m.m. i juni 2015:

Plenum, ordinarie 14 kvinnor 16 män **Plenum, ord + ersättare** X kvinnor X män	**Styrelse** 4 kvinnor 3 män *Ordf. = man*	**Presidium** 1 kvinna 3 män *Ordf. = man*
Språknämnd 4 kvinnor 1 man *Ordf. = kvinna*	**Rennäringsnämnd** 0 kvinnor 5 män *Ordf. = man*	**Näringsnämnd** 3 kvinnor 2 män *Ordf. = kvinna*
Ungdomsrådet 4 kvinnor 1 man *Ordf. = man*	**Kulturnämnd** 4 kvinnor 1 man *Ordf. = kvinna*	**Valnämnden** 4 kvinnor 3 män *Ordf. = kvinna*
Sameskolstyrelsen 2 kvinnor 3 män *Ordf. = man*	**Samefonden** 4 kvinnor 2 män *Ordf. = kvinna*	**Partiledare** 2 kvinnor 7 män *(inkluderar två vägvisare)*

Om man tittar på fördelningen av poster är Sametingets ordförande och styrelseordförande män medan vice styrelseordförande är kvinna. Styrelsen består av fyra kvinnor och tre män. Presidiet består av tre män och en kvinna. Av partiledarna är sju av nio partiledare/vägvisare män.

Likt partiledarfördelningen kan man i vissa nämnder se en snedfördelning i representationen, t.ex. i rennäringsnämnden där alla fem ledamöter är män. I språk- och kulturnämnderna är majoriteten kvinnor. Det är viktigt att analysera hur fördelningen ser ut samt vilka konsekvenser det kan få. Det är t.ex. särskilt viktigt att båda könen finns representerade i nämnder och andra sammanslutningar med särskild makt och fördelning av resurser.

För att löpande få en bättre bild av vad fördelningen innebär bör man i det fortsatta jämställdhetsarbetet göra en fördjupad analys. Man kan även mäta och analysera resursfördelning, talartid, inlämnade motioner, representation i arbetsgrupper etc.

Jämställdhetsplaner krävs idag vid ansökan om anslag men det saknas analys av *hur* organisationer och projekt arbetar med jämställdhet. Detta bör synliggöras så man vet hur jämställdheten efterlevs. Detta förutsätter dock att resurser finns och att någon har ansvar att arbeta med dessa frågor.

Mål:
Plenum behöver lägga mer resurser och uppföljningskrav på plenum och kansliet. Fastställa tid för jämställdhetsarbete med t.ex. redovisning och föredrag från de olika nämnderna i jämställdhetsarbetet.

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 och därmed öka sitt inflytande.

2.4 Identitet

Det samiska samhället är ett heterogent samhälle med olika samiska identiteter. 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 har 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. Undersökningen visar att det finns en ambivalens bland samerna kring 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. markrättigheter samt rätten till hemspråksundervisning för sina barn.

Asta Balto visar i sin undersökning (1977) 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 om hand 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 att skolan därför måste 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. Förväntningar finns inom det samiska samhället på både samiska kvinnor och män. Förväntningarna sätter press som gör att den psykosociala hälsan blir lidande. Förväntningarna kan även försvåra arbetet med att göra samhället mera jämställt.

I identitetsskapandet har skolan stor betydelse. Det är viktigt att skolan bejakar olika samiska identiteter och arbetar med normer och attityder på ett tidigt stadium. Samisk skolpersonal bör utbildas i jämställdhets- och genusfrågor. Utbildningen ska ge personalen redskap att integrera jämställdhet i sitt arbete och se till att den samiska utbildningen inte befäster traditionella könsmönster utan ser till att stärka de samiska barnen som individer där man stärker identiteten genom tillgängliggörande och inkluderande. För att skapa en mer jämställd miljö för barnen kan man införa genuspedagogik för personalen i skolorna, vilket är en pedagogik som går ut på lika bemötande. Detta skulle kunna få positiva följdeffekter med både bättre bemötande för barnen samt en kunskapshöjning bland personalen. Detta är också en lättare måluppfyllelse än att könsfördelningen bland personalen ska vara 50-50, vilket inte heller per automatik är en garanti för alla barns lika bemötande.

Generellt i det samiska samhället är det viktigt att man arbetar med att öka toleransen och skapar utrymme för samers olika identiteter samt ökar kännedom om t.ex. HBTQ-frågor.

Idag måste även den psykiska ohälsan vara ett prioriterat område då vi ser att den samiska identiteten är hotad. En ständig kamp med ett hårdare tryck mot samiska marker och kultur leder till ett minskat livsutrymme och hotar vår hälsa, kultur, livsföring och kommande generationer. Idag växer barn och unga upp med hög risk för psykisk ohälsa.

Hot:

- Det samiska samhället blir svagare när den personliga identiteten måste underkommuniceras.
- Problem med psykisk ohälsa, självmord, självskadebeteenden, geografisk flykt, olika former av missbruk och andra hälsorelaterade problem. Psykisk ohälsa är ofta dolda problem.
- Exploateringar och svårare levnadsförhållanden hotar identiteten, hälsan och livet.
  Det finns en utbredd okunskap, intresse och förståelse för samisk kultur och samers livsvillkor.

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 och erfarenheter.

- För att motverka psykisk ohälsa är det viktigt att arbeta förebyggande och skapa livsutrymme för samer. Även minska känslan av att det är tabu att prata om problem och söka hjälp.
- Synliggöra fler förebilder i det samiska samhället för att visa på bredd och styrka. Våga tänka normbrytande och vara medveten om stereotyper.
- Arbeta för att lyfta och synliggöra förebilder, även ur ett historiskt perspektiv där kvinnor ofta ”försvunnit” ur historien. Till exempel Elsa Laula Renberg (1877-1931) samt de fjorton samiska kvinnor som ockuperade Gro Harlem Brundtlands kontor 1981 i samband med Altakampen.

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 har medfört att den samiska kvinnan själv bidrar till sin marginalisering och upprätthåller den underordnade positionen i samhället. Andrea Amft ställer sig frågan 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.
- Utökad analys av inflytande kan synliggöra och bidra till strategier.

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, att utveckla sin identitet eller till inflytande. Både män och kvinnor är i olika sammanhang begränsade på grund av sitt kön.

- Diskriminering 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 ibland vara nödvändiga. Däremot ska Sametinget sträva efter att arbeta inkluderande och tillgängliggörande för att undvika uppdelning och stigmatisering.

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 könstillhörighet.

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

- Jämställdhet är en viktig del i arbetet med att dekolonisera och stärka det samiska folket och samhället. Genom att arbeta långsiktigt med jämställdhet bidrar man till psykisk och fysisk hälsa, levande kultur och ett starkare samiskt samhälle.

5. Utvärderingsbara mål

- Sametingets plenum ska ha en jämn könsfördelning.

- I styrelser, nämnder, kommittéer och arbetsgrupper ska 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.

    - Jämställd 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 2017 ska samtliga sameskolor och integrerad skolverksamhet ha aktuella jämställdhetsplaner som avser pedagogisk verksamhet.

- Samisk skolpersonal ska utbildas i jämställdhets- och genusfrågor. Utbildningen ska ge personalen redskap att integrera jämställdhet i sitt arbete.

- För att skapa en mer jämställd miljö för barnen införa genuspedagogik för de anställda i skolorna.

- Samtliga samiska sammanslutningar som ansöker om medel från Sametinget ha aktuella jämställdhetsplaner.

- Uppföljning och analys krävs av de jämställdhetsplaner som Sametinget begär in för att se *hur* man har arbetat med jämställdhet i beviljade projekt.

- Rekrytering av personal till Sametinget har en så jämn könsfördelning som möjligt.

- Se till att Elsa Laula Renbergs födelsedag 29 november görs till en samisk flaggdag.

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 tre definierade strategier:

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 sidoordnas 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.

Sametinget har deltagit i jämställdhetsintegrering där en slutrapport avlagts 2015. Det är tydligt att det är viktigt att arbeta med vidare med jämställdhetsintegrering och att öronmärkta resurser krävs så att detta område kan prioriteras. Insatser krävs även för att synliggöra, höja kompetensen och förankra jämställdhetsarbetet samt säkerställa att det kan fortgå i ett längre tidsperspektiv.

6.2 Inrättande av tjänst

Sametinget ser ett fortsatt behov att arbeta med jämställdhetsfrågor, både inom Sametinget och i det samiska samhället. För att stärka jämställdhetsintegreringen och möjliggöra det fortsatta jämställdhetsarbetet ser Sametinget att det behövs en tjänst på Sametinget som arbetar med frågor som rör jämställdhet. Denna tjänst skulle med fördel kunna kombineras med arbete med mänskliga rättigheter, diskriminering och mångfald eftersom det finns många beröringspunkter mellan dessa områden.

På många myndigheter finns en särskild jämställdhetstjänst och för Sametinget som är både ett folkvalt organ och en myndighet borde en sådan tjänst prioriteras. Detta kräver dock särskilda resurser för att kunna genomföra i praktiken för i dagsläget är arbetsbelastningen stor inom kansliet och resurserna räcker inte till. Men om man inte får resurser för att driva sina frågor, sina näringar, hävda sina rättigheter och barns rättigheter m.m. bryter man mot mänskliga rättigheter. Här måste Sametinget ständigt föra en dialog med staten och regeringen för ett utökat självbestämmande och möjligheten att driva sina frågor, vilket kräver utökade resurser.

En särskild tjänst skulle kunna arbeta mer förebyggande, långsiktigt och proaktivt. Tjänsten ska arbeta i nära samarbete med Sametingets jämställdhetsgrupp på kansliet men även stödja den folkvalda delen, styrelsen, nämnderna samt vara en resurs för det samiska samhället. Det ska finnas en kontinuerlig dialog mellan Sametingets jämställdhetsansvarig och Sametingets styrelse.

Den planerade tjänsten kan även undersöka möjligheterna för ökat samiskt inflytande i olika program, såväl i utformande som tillsättande av medel som skulle kunna nyttjas i det samiska jämställdhetsarbetet och av det samiska samhället.



6.3 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. Vid insatser bör man eftersträva att arbeta inkluderande och tillgängliggörande för att undvika stigmatisering eller uppdelning bland samer. Ett jämställdhetsarbete bör i så hög utsträckning som möjligt undvika att skapa ytterligare en uppdelning, nämligen den mellan könen. Detta innebär inte att frågan om jämställdhet måste släppas eller att riktade insatser till män eller kvinnor inte kan göras, men att arbete även behöver stärkas av normbrytande arbete.

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 följande åtgärder:

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 särkilt 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 upp nå 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.

- Kontinuerlig genomgång av motioner för att bevaka jämställdhetsfrågor.

- 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

- Styrelsen ska årligen ge ut en redogörelse angående jämställdhetsarbetet.

- En tjänst som jämställdhetsansvarig ska inrättas på Sametinget. Det behövs en resurs för att långsiktigt kunna bygga upp en kompetens inom hela Sametingets verksamhet för att kunna göra förändringar inom samhället. Det arbete som påbörjats inom kansliet genom JiM-projektet ska fortgå. För att säkerställa att arbetet går vidare och ges resurser ska en särskild tjänst för jämställdhetsansvarig upprättas.

- Vid Sametingets kansli har en jämställdhetsgrupp upprättats där personal från Sametingets olika avdelningar finns representerade. Viktigt att den kvarstår och är aktiv.

- Jämställdhetsarbetet vid Sametingets administration ska ske i enlighet med jämställdhetsprogrammet.

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

- Rutiner och handlingsplaner måste upprättas för om någon beter sig illa eller om någon kontaktar Sametinget och är i behov av stöd och hjälp.

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

- Ökat partistöd. Nuvarande partistöd möjliggör inte att partierna kan arbeta med jämställdhetsfrågor i någon större utsträckning. Med ökat partistöd uppmuntra partierna att träffas oftare mellan plenum. För partierna är det värdefullt om man kan stärka delaktigheten, uppmuntra och behålla ungdomarna och kvinnorna i partierna. Det finns även behov av att få med de som inte är ordinarie ledamöter eller ersättare, men för detta krävs resurser. Detta för att mer långsiktigt och hållbart kunna integrera jämställdhet i den ordinarie partiverksamheten samt utöka möjligheten för ett utökat inflytande. Med ökat partistöd kan partierna fortsätta sitt jämställdhetsarbete och utveckla frågor som rör attityder och ledarskap kopplat till t.ex kön och HBTQ-frågor.

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

- Analys och uppföljning av beviljade projektmedel ska göras för att se *hur* projekten arbetat med jämställdhet.

- Kulturrådet m.fl. som fördelar medel ska kräva aktuell jämställdhetsplan från de som ansöker om medel från Sametinget. Analys och uppföljning av beviljade projektmedel ska göras för att se *hur* projekten arbetat med jämställdhet.

- 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 för samer? Är det möjligt med barnomsorg under älgjakt? Hur fungerar pensionssystemet för samer inom de traditionella näringarna och andra näringar? 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. Det finns en bredd av samiska näringar där okunskap och myndigheters syn på samer och samiska näringar kan upprätthålla diskriminerande och ojämställda strukturer. Viktigt även här att arbeta i ett brett perspektiv för att fånga in samisk livsföring och samer som lever i enlighet med sin kultur men kombinerar det med andra sysslor.

- 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 utmynna i förslag på förändringar.

- För att samlat beröra jämställdhet i de samiska traditionella näringarna förslår Sametinget att det görs en utredning motsvarande den som gjordes år 2004 om jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn, men med inriktning på jämställdhet inom renskötsel och de samiska näringarna.

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

- Sametinget ska fortsätta sitt utåtriktade arbete med jämställdhet som en del av arbetet med livsmiljöprogrammet *Eallinbiras* och arbetet med *Árbediehtu*. Erfarenheter talar för att det behövs utåtriktade arrangemang och mötesplatser för alla samer där jämställdhet blir en naturlig del i ett större sammanhang. Frågor som identitet, jämlikhet, hållbar utveckling och traditionell kunskap är viktiga beståndsdelar i både det fortsatta arbetet med jämställdhet och *Eallinbiras*. Det är också viktigt att kvinnors och mäns traditionella kunskaper får lika stor plats inom arbetet för *Árbediehtu*. Ett mer utåtriktat arbete bidrar till en ökad kunskap ute i det storsvenska samhället.

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

- Den planerade tjänsten vid Sametinget angående jämställdhet ska även ansvara för att agera proaktivt och undersöka möjligheterna för samiskt inflytande i olika program, såväl i utformande som tillsättande av medel som skulle kunna nyttjas i det samiska jämställdhetsarbetet och av det samiska samhället. Inom de områden som inte ligger inom Sametinget idag, där man saknar inflytande men man där man påverkas av myndigheters arbete, program, planer och/eller beslut, kan man upprätta en plan för hur man ska få inflytande inom de områdena framöver.

- Sametinget ska bedriva ett mera aktivt jämställdhetsarbete utåt t.ex. mot Länsstyrelsen, kommuner, landsting, myndigheter och departement därför att de har beslutsmakt och resurser som gäller samiska medborgare.

- Sametinget ska informera Diskrimineringsombudsmannen DO om jämställdhetsprogrammet.

7.4 Internationellt arbete

- Det är viktigt att Sametinget framhåller att Sverige måste leva upp till de lagar, konventioner, deklarationer m.m. som man åtagit sig att följa för att garantera att samers mänskliga rättigheter och urfolksrättigheter säkerställs och respekteras. Detta gäller såväl nationella som internationella lagar, konventioner, deklarationer m.m.

- Sametinget arbetar vidare med nordisk samekonvention och ratificering av ILO169.

- Genom Samiskt Parlamentariskt Råd ska Sametinget säkerställa att man arbetar mot samma mål. Sametinget ska presentera detta jämställdhetsprogram för Samiskt Parlamentariskt Råd.

- Sametinget ska via SPR diskutera alternativ för att skapa större samarbete i jämställdhets- och genusfrågor internationellt. Detta är ett långsiktigt arbete som kräver förankring. Det är även ett område där man kan arbeta med gränsöverskridande projekt.

- Sametinget ska via SPR arbeta med erfarenhets- och kunskapsutbyte i hela Sápmi med samiska företrädare från flera länder rörande jämställdhet, mäns våld mot kvinnor, sexuella trakasserier, missbruk m.m. Behov av mötesplatser för diskussion av dessa frågor finns. Sametinget kan även samarbeta med en bredd av organisationer för att skapa dessa mötesplatser.

- Stödja idén om ett internationellt kvinnoparlamentariskt råd, i samarbete med SPR och organisationer i hela Sápmi. Här kan Sametinget utvärdera vad som redan görs och hur behovet ser ut bland alla aktörer, därefter ta initiativ, samordna och stödja.

- Främja internationella gemensamma samarbetsprojekt för att stärka såväl samisk som urfolks gemenskap så vi inte delar upp oss. Viktigt att dela erfarenheter.

- Sametinget ska informera Diskrimineringsombudsmannen DO om jämställdhetsprogrammet samt säkerställa att DO 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. Skolan har en viktig funktion att fylla när det gäller arbete mot cementerade könsroller. Läs mer om skolan i avsnitt 7.8.

- 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.
- Synliggöra normbrytande förebilder.
- 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. Utökad och fördjupad analys krävs, även ur ett intersektionellt perspektiv.
- Kartläggning av obetalt och ideellt arbete i det samiska samhället och dess konsekvenser.
- Faktabank och resurscentrum på Sametingets hemsida ska införas. Länkar till nätverk och mentorskap ska finnas.
- Olika typer av utbildnings- och informationsinsatser som är inkluderande och vänder sig till exempelvis politiker, samebyar och en bredd av samiska organisationer. Insatserna kan kombineras med områden som exempelvis ledarskap eller förhandlingsteknik.
- Sametinget anordnar fler Framtidskonferenser. Det finns behov av att hitta arenor där människor från olika delar av Sápmi och från olika arbetsområden möts och får dela kunskap, utbyta erfarenheter och lära känna varandra. På det sättet kan jämställdhetsperspektivet belysas och samtidigt integreras i andra områden, vilket bättre kan förankra, öka kunskap samt skapa större genomslag för jämställdhetsfrågor.
- Sametinget initierar och finansierar jämställdhets- och attitydförändringsprojekt.
- Sametinget får möjlighet att fördela särskilt riktade projektmedel till organisationer, föreningar eller enskilda som vill arbeta med frågor som rör attityder, normer och tabun. Medel skulle kunna gå till olika typer av initiativ som exempelvis forskning, samtalsgrupper, skriftligt material med mera som syftar att belysa följande områden:
    - HBTQ-frågor och sexualitet

- Mansrollen i Sápmi
- Könsroller m.m.

Mål som kan uppnås delvis genom arbete med normer, attityder och värderingar är:

- Jämställda samiska organisationer.
- Jämn fördelning i styrelserna inom samebyar, samiska organisationer samt fler kvinnliga ordföranden i samebyar.
- Att kvinnors inflytande är lika stort som mäns i de samiska organisationerna samt i samebyarna och i styrelserna, oavsett ordförandens könstillhörighet.
- Ett ökat antal kvinnliga renskötare samt att möjligheten för kvinnor att arbeta med renskötsel ökar.
- Utredning av varför så få män söker kortidsstudiebidrag för att läsa samiska.

7.7 Åtgärder för att främja forskning om jämställdhet inom det samiska samhället

- Sametinget informerar universitet, högskolor och institutioner om jämställdhetsprogrammet.

- Utifrån områden som identifierats där ökad kunskap behövs och där ojämställdhet eller annan diskriminering kan finnas uppmuntra forskning för att synliggöra fler delar av det samiska samhället, t.ex. efter kartläggning av ideellt arbete i det samiska samhället.

- 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.

- Sametinget ska efter utökad analys och kartläggning påtala områden där bristfällig forskning och kunskap finns och/eller där fler insatser behöver göras.

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.

- Samisk skolpersonal ska utbildas i jämställdhets- och genusfrågor. Utbildningen ska ge personalen redskap att integrera jämställdhet i sitt arbete och göra så den samiska skolan inte befäster traditionella könsmönster.

- Införa genuspedagogik i skolorna för att skapa en mer jämställd miljö för barnen. Genuspedagogik går ut på lika bemötande, vilket skulle kunna få flera positiva följdeffekter: både bättre bemötande för barnen samt en kunskapshöjning bland personalen. Lättare måluppfyllelse än att könsfördelningen bland personalen ska vara 50-50, vilket inte heller per automatik är en garanti för alla barns lika bemötande.

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.

- Sametinget ska stödja samebyarnas arbete med att öka inflytandet av kvinnor i samebyarna och få in fler kvinnor i samebyarnas styrelser och på ordförandeposter.

  Mål: I slutet av 2018 bör alla samebyars styrelser vara jämställda, dvs ha minst 60-40 i könsfördelning.

- 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.

- Sametinget ska se över möjligheten att stödja fast finansiering till organisationer som arbetar med stöd till särskilt utsatta grupper och/eller psykisk ohälsa och beroendeproblematik, t.ex. kvinnoföreningar, kvinnojourer, krishjälp till barn- och unga, anhörigstöd etc. Sametinget ska utreda detta behov och därefter kräva finansiering från staten.

7.10 Könsrelaterat våld samt psykisk ohälsa och hälsa

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

Det är viktigt att påpeka att könsrelaterat våld och andra dysfunktionella beteenden som t.ex. olika former av missbruk eller psykisk ohälsa ofta är dolda, ”tysta”, problem som drabbar barn, unga, familjer och anhöriga. Här är det viktigt att stimulera en öppnare attityd som skapar utrymme för utsatta att söka hjälp och berätta om sina problem.

- Sametinget ska arbeta aktivt med hälso- och vårdfrågan för alla samer och upprätta planer för att vem man ska hänvisa till om någon i behov av hjälp. Viktigt att behovet av samiska vårdinrättningar prioriteras. Man kan även arbeta med kampanjer som uppmuntrar samer att söka hjälp. Man kan också se över om man kan samarbeta med kyrkan och andra stödjande inrättningar/organisationer.

- Sametinget ska utreda behovet av särskilda samiska barn- och ungdoms-/ kvinno- / mansjourverksamheter. Även viktigt att utreda hur dessa kan tillförsäkras kompetens samt t.ex. stödjas av dagens teknik så att de blir inkluderande och passar målgrupperna.

- Sametinget ska stödja projekt som samiska organisationer och samer driver som handlar om psykisk ohälsa, missbruks-/beroende-/anhörigproblematik då detta även har med våld mot kvinnor och barn samt jämställdhet att göra. Leta efter goda exempel inom området och se vad man kan göra för att inspirera till liknande projekt. Viktigt att få stöd för att man vågar lyfta ”tabufrågor” som har direkt anknytning till hälsa, familjeliv och samiskt samhällsliv.

- Viktigt att aktivt prioritera och stödja samisk idrott då detta är viktigt för att öka den sociala gemenskapen, friskvård, hälsa samt motverka ohälsa. Barn och ungas hälsa samt gemenskapen är viktigt för hela det samiska samhället. Viktigt att även satsa på t.ex. läger inom kultur och språk.

- Sametinget ska arbeta aktivt med att stödja läger för samisk idrott samt kultur och språk.

- Sametinget bör ta mer ansvar och agera när det ”händer något” – upprätta rutiner för vad man ska göra när någon beter sig illa. Även tillsätta medel för att arbeta förebyggande genom kampanjer, seminarier etc.

- 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.

- Sametinget ska anta nolltolerans mot sexuella trakasserier.

- 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.

8. Framgångsfaktorer / Indikatorer

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

- Att en tjänst angående jämställdhet införs som kan arbeta långsiktigt med frågan.
- Att Sametinget har resurser att arbeta med jämställdhetsfrågan. Särskilda medel krävs så det inte tar resurser från andra områden och bortprioriteras.
- 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.
- Vid varje ny mandatperiod ska jämställdhetsfrågan aktualiseras och utbildning ske av alla ledamöter. En jämställdhetsansvarig vid kansliet ska kontinuerligt arbeta med frågan och hålla den aktuell. Varje nyanställd ska utbildas i området.
- Att mötesplatser skapas.

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.

Jämställdhetsprogrammet bör regelbundet ses över och revideras vart tredje år. Huvudansvaret för jämställdhetsprogrammet bör ligga på Sametingets styrelse men det operativa ansvaret på Sametingets jämställdhetsansvarige på kansliet.

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

Árbediehtu/Árbbediehto/Aerpimaahtoe – Sametingets policydokument för traditionell kunskap. Sametinget 2010

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

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

Eallinbiras / Iellembirás / Jielemn bijre – Sametingets livsmiljöprogram. Sametinget 2009

Eikjok Jorunn (1990) Kvinner og menn mellom två verdener, Ottar Populärvetenskaplig tidsskrift, Tromsö

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

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

Samisk parlamentarisk råds likestillingskonferense 5-6 maj 2003, Kiruna, *Kjönn og demokrati*

Kvinnoforskningsnytt 1/2003 Luleå Tekniska universitet

Kuokkanen Rauna (2009) Myths and realities of Sami women, boken Making Space for Indigenous Feminism, Fernwood Publishing, Kanada