



Sámediggi
Sámedigge
Saemiedigkie
Sametinget

RAPPORT

REGERINGSUPPDRAGET "EN SÄRSKILD SATSNING FÖR ATT STÄRKA SAMISKA KVINNORS DELAKTIGHET I SAMHÄLLSLIVET" (IJ2009/1924/DISK, IJ2009/1958/DISK)



Projektleddare: Sara Pejok
Foto: Marie Enoksson och Anna Skielta

© Sametinget 2011
www.sametinget.se/uppdrag_jamstalldhet

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	6
1 BAKGRUND OCH SYFTE MED PROJEKTET	7
1.1. Jämställdhet i det samiska samhället	7
1.2. Sametingets tidigare jämställdhetsarbete	8
1.3. Syfte	8
2 MÅLUPPFYLLELSE	9
2.1 Projektmål.....	9
2.1.1 Politiker, tjänstemän, samebyar och samiska organisationer har fått ökad kunskap om jämställdhet	9
2.1.2 Sametinget har uppnått fler av målsättningarna i sitt jämställdhetsprogram än år 2009	10
2.1.3 Information om på vilka sätt jämställdheten i det samiska samhället brister har hämtats in och ligger till grund för ett fortsatt jämställdhetsarbete	10
2.1.4 Ett erfarenhets- och kunskapsutbyte har påbörjats med samiska företrädare i Finland, Norge och Ryssland rörande jämställdhet, mäns våld mot kvinnor, sexuella trakasserier och missbruk	11
3 PROJEKTFÖRLOPP	12
3.1 Partiernas jämställdhetsarbete	12
3.2 Sametingets Framtidskonferens	14
3.3 Intern utbildning, Sametingets kanslipersonal	15
3.4 Internationellt kunskapsutbyte	15
3.5 Intern kartläggning.....	16
3.6 Intervjuer med sameby-representanter	16
3.7 Enkät om jämställdheten i det samiska samhället.....	19
3.8 Utbildning om härskartekniker.....	20

4	ERFARENHETER	21
4.1	Projektorganisation och bemanning.....	21
4.2	Avvikelse- och ändringshantering.....	21
4.3	Kommunikation och informationsspridning	21
5	PROJEKTEKONOMI.....	23
	Redovisning av kostnader	23
6	SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER.....	24
6.1	Sametingets förslag till konkreta åtgärder för fortsatt arbete	25
6.1.1	Ett fortsatt jämställdhetsarbete och revidering av Sametingets jämställdhetsprogram.....	25
6.1.2	Ökat partistöd	26
6.1.3	Utåtriktad verksamhet om livsmiljö och traditionell kunskap	26
6.1.4	Jämställdhetsarbete samiska näringarna.....	27
6.1.5	Arbete med attityder, normer och tabun	28
6.1.6	Satsningar på barn och ungdom	28
6.1.7	Internationell samverkan	28
	Referenser	30

FÖRTECKNING BILAGOR:

Bilaga 1	Redovisning av utbetalt stöd till partierna
Bilaga 2	Svar från norska Sametinget om jämställdhetsarbetet
Bilaga 3	Enkät: Jämställdhet i det samiska samhället
Bilaga 4	Brev till partierna angående medel till partierna

SAMMANFATTNING

Sametinget har fått regeringens uppdrag att genomföra en särskild satsning för att stärka samiska kvinnors delaktighet i samhällslivet. Arbetet med uppdraget har genomförts som ett projekt. Inom ramen för uppdraget har Sametinget genomfört utbildnings- och informationsinsatser om jämställdhetsfrågor, de politiska partierna har tilldelats medel för deras interna jämställdhetsarbete och olika typer av kartläggningsarbete kring jämställdhetsfrågor i det samiska samhället har genomförts. Aktiviteterna har riktat sig till Sametingets kanslipersonal och politiker samt till samebyar och sameföreningar.

Med utgångspunkt i det arbete som gjorts inom projektet lyfter Sametinget fram förslag på ett fortsatt jämställdhetsarbete. Dessa förslag sätts i relation till Sametingets budgetunderlag för reformäskande för perioden 2012-2014.



Sametinget ser ett fortsatt behov att arbeta med jämställdhetsfrågor, både inom Sametinget och i det samiska samhället. För att 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 arbetet med mänskliga rättigheter eftersom det finns många beröringspunkter mellan områdena.

Sametinget anser att en revidering av Sametingets jämställdhetsprogram bör göras, där mål och ansvarsfördelning ska ses över. Även partistödet till Sametingets partier bör öka för att möjliggöra en integrering av jämställdhetsfrågor i partiernas arbete. Eftersom jämställdhet ingår som en del i Sametingets arbete med Livsmiljöprogrammet *Eallinbiras* och arbetet med traditionell kunskap, *Árbediehtu*, ser Sametinget att aktiviteter och insatser som rör jämställdhet kan ingå i arbetet med dessa områden.

Övriga insatser som föreslås är olika typer av utbildnings- och informationsinsatser, riktade mot exempelvis politiker och samebyar. Insatserna kan kombineras med områden som exempelvis ledarskap eller förhandlingsteknik. Sametinget ser också ett behov av att arbeta med normer, attityder och tabun kring kön och sexualitet. Även insatser för ett jämställdhetsarbete inom de samiska näringarna och den samiska skolan föreslås samt ett internationellt samarbete kring jämställdhetsfrågor.

1 BAKGRUND OCH SYFTE MED PROJEKTET

1.1. JÄMSTÄLLDHET I DET SAMISKA SAMHÄLLET

Jämställdheten eller den bristande jämställdheten i det samiska samhället är ett område som det har forskats relativt lite på och det finns få studier inom området. De studier som finns, visar att det finns jämställdhetsproblem i det samiska samhället och att samiska kvinnors behov, erfarenheter och intressen inte tillgodoses i lika stor utsträckning som mäns behov, erfarenheter och intressen. Representationen i Sametingets folkvalda organ, plenum, har haft en låg representation av kvinnor fram till valet 2009. Det finns i många fall en stark uppdelning av arbetsuppgifter mellan män och kvinnor i det samiska samhället. Även rennäringslagstiftningen har gjort åtskillnad mellan samiska kvinnor och män där män i många fall varit normen. Detta har inneburit att samiska kvinnor åsidosatts och blivit underordnade samiska män på grund av lagstiftningens utformning.

Andrea Amft har i sin avhandling *Sápmi i förändringarnas tid* studerat det samiska samhället under 1900- talet ur ett genusperspektiv. Hon konstaterar i avhandlingen att det finns och har funnits en könsmaktordning i det samiska samhället. Det finns en stark mytbildning kring den starka samiska kvinnan som hjälper till att bibehålla denna könsmaktsordning. Utifrån detta har samiska kvinnor svårt att agera politiskt som kvinnor eftersom man då upplevs vara illojal mot den samiska gruppen. Detta innebär enligt Amft att samiska kvinnor måste prioritera sin etniska tillhörighet före sin könstillhörighet.¹ Även Jorunn Eikjok har kommit fram till samma problematik som visar att om en samisk kvinna känner sig marginaliserad i det samiska samhället, har hon blivit påverkad av storsamhället runtomkring och är därmed inte en riktig same eftersom samiska kvinnor enligt de föreställningar som finns har en stark ställning i samhället.²

Även Rauna Kuokkanen skriver om samiska kvinnor och den bild som finns av den traditionellt starka samiska kvinnan. Enligt Kuokkanen har samiska kvinnor i det traditionella samiska samhället haft en viss form av jämlikhet med män när det gäller vissa områden och könsrollerna i det samiska samhället har därmed varit baserad på ett komplementärt system vad gäller domäner och uppgifter. Idag finns många problem med ojämlika förhållanden mellan könen och Kuokkanen lyfter den ojämna könsrepresentation inom politiken och viktiga samiska organisationer, ägarförhållanden inom rennäringsen och sexualiserat våld som exempel på detta. Bilden av den starka samiska kvinnan blir här ett

¹ Amft, Andrea (2000), *Sápmi i förändringens tid*, Institutionen för arkeologi och samiska studier: Umeå Universitet, ss 186- 188

² Eikjok, Jorunn (1990), *Kvinner og menn mellom två verdener*, Ottar Populärvetenskaplig tidsskrift fra Tromsø

hinder i jämställdhetsarbetet menar Kuokkanen eftersom den tar fokus från de jämställdhetsproblem som finns i det samiska samhället.³

Utifrån detta blir det viktigt att ta med den samiska etnicitetsaspekten i arbetet med jämställdhetsfrågor i det samiska samhället. Kan en samisk kvinna arbeta med jämställdhet utan att vara illojal mot den samiska gruppen? Vilka speciella förutsättningar som exempelvis lagstiftning ska tas med i beräkningen i arbetet med jämställdhet i det samiska samhället? Detta perspektiv och dessa frågor har varit viktiga i arbetet med uppdraget att genomföra en särskild satsning för att stärka samiska kvinnors delaktighet i samhällslivet.

1.2. SAMETINGETS TIDIGARE JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Sametinget antog år 2004 ett jämställdhetsprogram med syfte att arbeta för ökad jämställdhet i det samiska samhället. I programmet sätts mål upp för att uppnå ett jämställt samiskt samhälle och olika åtgärder pekas ut för att genomföra detta. En del av målen i programmet har uppfyllts i och med de satsningar som gjorts på framförallt representationsfrågor, men på grund av framförallt resursbrist har programmet inte implementerats fullt ut i dagsläget.

Sametinget har under 2008 och 2009 genomfört särskilda satsningar på jämställdhet utifrån uppdrag regeringen gett. Man har arbetat med Sametingets jämställdhetsprogram från 2004 som utgångspunkt och bland annat fördelat medel till sametingspartierna för deras interna jämställdhetsarbete. Man har även arrangerat föreläsningar för politiker och tjänstemän. Satsningarna som genomfördes under perioden resulterade bland annat i att det efter valet 2009 blev en jämn könsfördelning i Sametingets plenum⁴ samt att Sametinget fick sin första kvinnliga styrelseordförande.⁵



1.3. SYFTE

Projektet syftar till att bidra till jämställdhet i det samiska samhället genom att stärka samiska kvinnors delaktighet i samhällslivet.

³ Koukkanen, Rauna "Myths and realities of sami women" I *Making space for indigenous feminism*. Ed. Joyce Green Fernwood, 2007.

⁴ Efter valet 2009 är 16 av ledamöterna i plenum män och 15 är kvinnor. Sametingets styrelse består av tre kvinnor och tre män.

⁵ Rapport, regeringsuppdraget "En särskild satsning för att stärka samiska kvinnors ställning i samhället" (IJ2008/490/DISK)

2 MÅLUPPFYLLELSE

2.1 PROJEKTMÅL

- Politiker, tjänstemän, samebyar och samiska organisationer har fått ökad kunskap om jämställdhet.
- Sametinget har uppnått fler av målsättningarna i sitt jämställdhetsprogram än år 2009.
- Information om på vilka sätt jämställdheten i det samiska samhället brister har hämtats in och ligger till grund för ett fortsatt jämställdhetsarbete inom Sametinget.
- Ett erfarenhets- och kunskapsutbyte har påbörjats med samiska företrädare i Finland, Norge och Ryssland rörande jämställdhet, mäns våld mot kvinnor, sexuella trakasserier och missbruk.

2.1.1 POLITIKER, TJÄNSTEMÄN, SAMEBYAR OCH SAMISKA ORGANISATIONER HAR FÅTT ÖKAD KUNSKAP OM JÄMSTÄLLDHET

Måluppfyllelsen utgår ifrån de enkätsvar som kommit in efter genomförda informations-/utbildningsaktiviteter inom ramen för projektet⁶. Efter genomförda aktiviteter har frågan ställts till deltagarna, om de fått ökade kunskaper i jämställdhet.

Från de enkäter som har skickats ut i samband med Sametingets Framtidskonferens och de jämställdhetsutbildningar som genomförts inom ramen från projektet kan man se att 87 procent av deltagarna på Framtidskonferensen och drygt 96 procent av deltagarna på jämställdhetsutbildningen för kanslipersonalen i liten, hög eller mycket hög grad håller med om påståendet att de har fått ökade kunskaper om jämställdhet⁷. Detta visar att projektets mål att politiker, tjänstemän, samebyar och samiska organisationer har fått ökad kunskap om jämställdhet kan anses vara uppfyllt eftersom en majoritet anger att de fått ökade kunskaper om jämställdhet⁸.

⁶ Enkätvar utvärdering Sametingets Framtidskonferens och utvärdering intern utbildning Sametingets kanslipersonal.

⁷ De svarande från Framtidskonferensen anger 45,5 procent att de i liten grad håller med i påståendet att de har fått ökade kunskaper i jämställdhet, 26,7 procent anger att de stämmer in i påståendet i hög grad och 14,9 procent anger att de instämmer i mycket hög grad. 12,9 procent anger att de inte alls håller med om påståendet. Från utbildningen för kanslipersonalen anger 50 procent att de håller med i påståendet att de fått ökade kunskaper om jämställdhet i liten grad, 43,4 procent anger att det håller om påståendet i hög grad och 3,3 procent anger att det håller med i mycket hög grad. 3,3 procent anger att det inte alls håller med påståendet.

⁸ Utsträckningen i vilken grad man har fått ökade kunskaper varierar dock.

2.1.2 SAMETINGET HAR UPPNÅTT FLER AV MÅLSÄTTNINGARNA I SITT JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM ÄN ÅR 2009

I Sametingets jämställdhetsprogram sätts jämställdhetsmål upp inom olika områden. I jämförelse med innan projektet startade kan man se att en del av målen som sätts i programmet blivit uppfyllda inom ramen för projektet. Ett av målen att en tjänst som jämställdhetsansvarig ska tillsättas på Sametinget var uppfyllt 2010 i och med arbetet i projektet. Då det inte blir en förlängning av uppdraget kommer det inte efter projektets avslut att finnas en anställd på Sametinget som arbetar med jämställdhetsfrågor.

I jämställdhetsprogrammet sätts det även upp mål kring utbildning av bland annat kanslipersonal och att Sametinget ska främja jämställdhetsarbetet bland samiska organisationer. Även detta kan anses vara uppnått i och med de utbildnings- och informationsaktiviteter som genomförts inom projektet.



Utifrån detta kan man säga att projektets mål att Sametinget ska ha uppnått fler av målsättningarna i sitt jämställdhetsprogram än år 2009 har blivit uppfyllt. Men det finns fortfarande många mål i jämställdhetsprogrammet som inte uppnåtts ännu. Därför föreslår Sametinget att det görs en översyn av

programmet där programmets mål ses över och att även ansvarsfördelningen för målluppfyllelsen tydliggörs. Även målens mätbarhet bör ses över. Resultatet av denna översyn kan sedan ligga till grund för att programmet revideras.

2.1.3 INFORMATION OM PÅ VILKA SÄTT JÄMSTÄLLDHETEN I DET SAMISKA SAMHÄLLET BRISTER HAR HÄMTATS IN OCH LIGGER TILL GRUND FÖR ETT FORTSATT JÄMSTÄLLDHETSARBETE INOM SAMETINGET

Inom ramen för uppdraget har både kvalitativa och kvantitativa undersökningar genomförts för att hämta in information om de jämställdhetsproblem som finns inom det samiska samhället.

Enkäter till representanter från samebyar, sameföreningar, politiker med flera, har skickats ut. Intervjuer har gjorts med representanter från samebyar och en kartläggning har gjorts av Sametingets interna handläggningsrutiner. En enkät har gått ut till representanter för sametingen i Finland och Norge.

Enkäter, kartläggning och intervjuer visar att det finns jämställdhetsproblem i det samiska samhället⁹ och att det behövs åtgärder inom en rad områden när det gäller jämställdheten i

⁹ Se avsnitt 3. Projektförlopp för en mer utförlig beskrivning

det samiska samhället. Resultatet av informationsinsamlingen kan ligga till grund för det fortsatta arbetet med jämställdhetsfrågor inom det samiska samhället och utifrån informationen kan åtgärder och aktiviteter utformas.

2.1.4 ETT ERFARENHETS- OCH KUNSKAPSUTBYTE HAR PÅBÖRJATS MED SAMISKA FÖRETRÄDARE I FINLAND, NORGE OCH RYSSLAND RÖRANDE JÄMSTÄLLDHET, MÄNS VÅLD MOT KVINNOR, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH MISSBRUK

Målet att genomföra ett erfarenhets- och kunskapsutbyte med samiska företrädare i Finland, Norge och Ryssland rörande jämställdhet, mäns våld mot kvinnor, sexuella trakasserier och missbruk har delvis uppfyllts av projektet. Uppdraget har inte kunnat genomföras fullt ut då det varit svårt att komma i kontakt med de samiska företrädare som kontaktats för arbetet med ett erfarenhets- och kunskapsutbyte.



Inom ramen för projektet har föreläsare från norska Sápmi bjudits in till Sametingets Framtidskonferens. Föreläsningar hölls där om jämställdhetsarbete i norska Sápmi och om mansrollen i det samiska samhället.

En enkät har även skickats ut till Sametingen i Finland och Norge i januari 2011. Svaren finns som bilaga två i rapporten och kan användas som informationsunderlag i ett fortsatt

arbete kring jämställdhetsfrågor i Sápmi.

Projektet ser att det finns ett behov kring att samverka kring frågor rörande jämställdhet och genus i Sápmi, men att komplexiteten och den relativt låga status som frågan har, gör att det behövs ett längre tidsperspektiv för att förankra frågorna och även mer etablerade kontaktvägar mellan samiska företrädare i de samiska länderna¹⁰.

¹⁰ Se avsnitt 6.1.7 i rapporten för en mer utförlig beskrivning av förslaget

3 PROJEKTFÖRLOPP

Projektet har med en del förändringar följt den projektplan som tagits fram för projektet. Projektplanen godkändes av Sametingets ledningsgrupp 1 juli 2010. Efter godkännandet påbörjades arbetet med att genomföra de aktiviteter som låg inom ramen för projektet.

Projektet har haft en referensgrupp med representanter från olika delar av Sametinget¹¹ knuten till sig. Det har hållits inledande och avslutande möten med referensgruppen där de har fått lämna synpunkter på projektets utformning och det fortsatta jämställdhetsarbetet. Projektet har löpande rapporterat till Sametingets ledningsgrupp som utgjort projektets styrgrupp samt till Sametingets styrelse. Rapportering har även skett muntligt till departementet under projektperioden.

3.1 PARTIERNAS JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Sametingets partier har fått söka medel från projektet för att arbeta med jämställdhetsfrågor. För fördelningen av medel utarbetades en del grundkriterier för redovisningen av medlen, där partierna bland annat ska föreslå hur de vill arbeta med jämställdhet framöver. Medlet har betalats ut under projektperioden och har slutredovisats till Sametinget.

Alla partier har genomfört någon typ av utbildnings-/informationsinsats för jämställdhetsmedlen. Tre av partierna har valt att samarbeta kring de aktiviteter de genomfört för jämställdhetsmedlen. Av slutrapporteringarna från partierna framgår att det behövs fortsatta medel för att arbeta med jämställdhetsfrågor. Ytterligare möjlighet till



utbildningsinsatser föreslås, man vill fortsätta med att integrera jämställdhet i andra områden som gjordes vid Sametingets Framtidskonferens i Lycksele och det föreslås även att det ska finnas ett mentorskapsprogram för kvinnor i politiken.

I samband med partiernas slutredovisning av de medel de beviljats från projektet för att arbeta med jämställdhetsfrågor i projektet, hölls ett möte med partirepresentanter där fokus låg på hur partierna arbetat med jämställdhetsfrågor under året, och hur partierna vill att Sametinget ska arbeta med frågorna framöver. Partierna fick dela med sig de erfarenheter de haft från sitt eget jämställdhetsarbete med övriga deltagare och lyfta det som fungerat bra och det som varit mer problematiskt.

¹¹ I referensgruppen har personer från Sametingets tre avdelningar ingått samt Sametingets informatör. Även styrelsen och ungdomsrådet har haft varsin representant i referensgruppen.

Utifrån gruppdiskussioner fick partirepresentanterna även lämna förslag på hur Sametinget ska arbeta med jämställdhetsfrågor framöver. Sammanfattningsvis kan man se att många partier har försökt att föra fram jämställdhetsfrågorna tillsammans med andra frågor, t ex med att få in fler ungdomar i plenum, med kommunikation och ledarskap samt med HBT¹²-frågor. Detta för att intresset ofta ökar om man kombinerar jämställdhet med andra områden. Genom detta ökar även förståelsen för att jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla frågor och inte ses som ett separat ämne.

Partierna lyfte fram nedanstående förslag för ett fortsatt jämställdhetsarbete:

Integrera jämställdheten i verksamheten

Jämställdhetsfrågor ska lyftas in i varje område inom kansliet och inom det politiska, t ex språk, handläggning, näring osv. Detta skapar även en ökad legitimitet för området. För att kunna genomföra detta behövs kompetens hos kansliet som kan ansvara för att integreringen genomförs.

Utbildning

Utbildningar föreslås som integrerar jämställdhet i andra frågor som exempelvis kommunikation, ledarskap och liknande. Genom att integrera jämställdhet med andra frågor kan man både få ett större intresse för jämställdhet som område, men även visa på att jämställdhet berör väldigt många olika sakområden.



Partierna lyfter även fram att man här vill arbeta utifrån ett bredare jämlikhetsperspektiv som inkluderar fler aspekter än kön.

Utbildningarna kan vara som en naturlig del i ledamöters och partiets arbete. En politikerutbildning föreslås vara obligatorisk vid varje ny mandatperiod. Programmet skulle kunna innehålla jämställdhetsperspektivet men också en politisk utbildning i hur arbetet i plenum går till, vilken roll

man har som politiker osv. vilket i sin tur skulle öka tryggheten hos politiker och verka stärkande för jämställdheten i plenum.

Mentorskap

På mötet lyftes även att det är viktigt att få med ungdomar vilket kan ändra gruppdynamiken och rollerna i plenum på ett sätt som gynnar jämställdheten. Till exempel borde en äldre politiker ta med en yngre till möten och seminarier. På det sättet kan mönster brytas så att yngre kvinnor följer med sin mentor till möten som handlar om typiskt manliga områden och tvärtom.

¹² Homosexuella, bisexuella och transpersoner

Fler Framtidskonferenser och möten mellan Sametingets personal och politiker

Det finns behov 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 kan skapa ett större genomslag för jämställdhetsfrågor.

Ökat partistöd

Det finns behov för partier att få fler tillfällen att träffas oftare mellan plenum. För partierna är det värdefullt om man kan stärka delaktigheten och behålla ungdomarna och kvinnorna i partierna. Det finns också behov av att få med de som inte är ordinarie ledamöter eller ersättare på plenum, men för detta behövs mer pengar. För att man mer långsiktigt och hållbart ska kunna integrera jämställdhet i den ordinarie partiverksamheten behövs mer resurser i form av ökat partistöd.

3.2 SAMETINGETS FRAMTIDSKONFERENS

På Framtidskonferensen i Lycksele där jämställdhet var ett av konferensens huvudteman, deltog cirka 170 deltagare från olika delar av det samiska samhället. Som en del av det kunskaps- och erfarenhetsutbyte med samiska företrädare i andra delar av Sápmi som ingått i uppdraget, bjöds föreläsare från Norge in för att berätta om det jämställdhetsarbete som genomförts i samiska organisationer i Norge. Jens-Martin Mienna föreläste om mäns roll i det samiska samhället och vilka konsekvenser det får att vi uppfostrar flickor och pojkar



olika. Han utgick från sin bakgrund som förskollärare och författare. Gudrun Eriksen Lindi från *Sami Nissonforum* höll i en föreläsning om samiska kvinnors jämställdhetsarbete och hur man arbetat med jämställdhetsfrågor i norska Sápmi.

De workshops som hölls om jämställdhet under konferensen hade fokus på vad deltagarna vill uppnå när det gäller jämställdhet (deras vision), hinder och möjligheter för detta samt

hur de ska nå dit. Bland annat så lyfte deltagarna fram att det behövs gemensamma arenor för att diskutera jämställdhetsfrågor i Sápmi, att mer utbildning kring jämställdhetsfrågor är viktigt samt att det behövs stöd för en HBT-rörelse inom det samiska samhället. Även vikten av ett underifrånperspektiv när man arbetar med frågorna lyftes av deltagarna samt behovet av en långsiktighet i jämställdhetsarbetet.



3.3 INTERN UTBILDNING, SAMETINGETS KANSLIPERSONAL

I december har en jämställdhetsutbildning genomförts för Sametingets kanslipersonal. Fokus har varit på den interna verksamheten och hur personalen kan integrera jämställdhet i deras dagliga arbete. Marianne Bull som arbetat med integrering av jämställdhet hos både företag och myndigheter, ledde dagarna som varvades med föreläsningar och praktiska övningar. Bland annat fick personalen integrera jämställdhet i olika interna dokument och diskutera hur de själva kan arbeta med jämställdhetsintegrering inom ramen för sitt eget arbete. En uppföljning kommer att ske cirka sex månader efter utbildningen för att se hur arbetet gått och vilket resultat utbildningen har gett.



3.4 INTERNATIONELLT KUNSKAPSUTBYTE

I uppdraget har ingått att påbörja ett erfarenhets- och kunskapsutbyte med samiska företrädare i Finland, Norge och Ryssland rörande jämställdhet, mäns våld mot kvinnor, sexuella trakasserier och missbruk. Sametinget kan konstatera att det varit problematiskt att nå ut i arbetet till andra aktörer inom området och ser att övrigt samarbete i Sápmi måste vara utvecklat innan det går att samverka kring arbetet med jämställdhetsfrågor.

Till Sametingets Framtidskonferens bjöds föreläsare från Norge in för att informera om jämställdhetsarbete och egna erfarenheter. Deltagarna fick på så sätt information om arbetet med jämställdhetsfrågor i andra delar av Sápmi.

En enkät har skickats ut till Sametingen i Norge och Finland där frågor ställs om deras jämställdhetsarbete. Det norska Sametinget svarade på enkäten och svaren redovisas i bilaga två. I svaren från enkäten kan man se att det norska Sametinget arbetar med jämställdhetsfrågor genom att bland annat ge finansiellt stöd till samiska kvinnoorganisationer och bevilja medel till jämställdhetsprojekt, samt genom att arbeta med att integrera jämställdhet i Sametingets verksamhet. Man har även ställt krav på jämn (40-60 %) könsfördelning i styrelsen hos de institutioner som får driftsbidrag från Sametinget och det norska Sametinget

har även haft fokus på homosexualitet bland samer inom sitt jämställdhetsarbete. Vikten av långsiktighet i jämställdhetsarbetet lyfts särskilt fram av svaren i enkäten samt vikten av att det finns en medvetenhet och politisk vilja att arbeta med frågorna.

3.5 INTERN KARTLÄGGNING

En översyn har gjorts inom ramen för projektet för att se om ett jämställdhetsperspektiv finns med i Sametingets handläggningsarbete. Översynen visar att det finns enskilda fall inom handläggningsarbetet där man exempelvis tar fram könsuppdelad statistik, men att det inte förekommer ett enhetligt arbete med detta inom Sametinget.

Under den utbildning i jämställdhet som kansliets personal har genomgått har det interna handläggningsarbetet utifrån ett könsperspektiv diskuterats. Ett första steg bedöms vara att varje handläggare integrerar jämställdhet i det egna handläggningsarbetet med stöd i den utbildning som man har gått. I ett längre tidsperspektiv föreslår Sametinget att jämställdhetsintegreringen inom handläggningsarbetet ska samordnas och synkroniseras internt.

Inom ramen för projektet har även Sametingets verksamhetsplanering setts över och projektet har lagt fram förslag på att mål knutna till jämställdhet på ett tydligare sätt ska skrivas in i verksamhetsplaneringen på både avdelningsnivå och för hela Sametingets verksamhetsplanering.

3.6 INTERVJUER MED SAMEBY-REPRESENTANTER

Intervjuer har gjorts med representanter från tre olika samebyar. Tio frågor har ställts till respondenterna om förhållanden kring jämställdhet i deras sameby och om och i så fall hur man arbetar med jämställdhetsfrågor. En sammanställning av svaren visas nedan.

Hur är könsfördelningen i er sameby?

När det gäller könsfördelningen i samebyarna visar intervjuerna att andelen kvinnor är lägre än andelen män. Däremot lyfter en respondent att könsfördelningen är mer jämn när det gäller medlemsantalet i byn men betydligt mer ojämnt när det gäller andelen renskötare.

Behövs en jämn könsfördelning i samebyn och finns det fördelar med det?

De intervjuade lyfter att det kan vara tungt med en del moment i renskötseln och att det kan vara svårt för kvinnor att göra just det jobbet. En respondent menar att det är viktigt med en jämnare könsfördelning i samebyarna utifrån att kvinnor därmed kan få ett ökat inflytande.

Idag kan många kvinnor vara renägare vilket medför ett ekonomiskt ansvar, men man har samtidigt inget inflytande vilket skulle förändras om fler kvinnor var renskötare.

Finns det skillnader i vad kvinnor och män gör i samebyn?

Av intervjuerna framkommer det att det finns en stor arbetsdelning mellan könen inom samebyarna. Främst lyfts det fram att kvinnor inte är med i moment där motorfordon är inblandade (flyttning med skoter, fyrhjuling etc), men även skillnader i att kvinnor främst gör det administrativa i byn och arbete som exempelvis städjobb i stugor byn äger, framhålls av respondenterna. En respondent lyfter dock att man i den mån det är möjligt försöker fördela arbete så långt det går inom samebyn, vilket har inneburit att även kvinnor gör målningssjobb och stängselarbete inom byn.



Är det viktigt att kvinnor och män gör samma arbete i samebyn?

Från intervjuerna framgår att det kan vara en fördel om kvinnor och män kan göra samma arbete i samebyn. I en större by finns större möjlighet till att fördela arbetet mellan män och kvinnor, medan det är mer problematiskt i en mindre by. En respondent lyfter att kvinnor nog skulle vilja ta mer plats om de hade setts som en resurs i renskötselarbetet, vilket inte är fallet idag. Detta hänger ihop med könsrollerna i familjerna och om kvinnan har ansvar för markservicen hinner hon inte delta i renskötseln. Hur familjen ser ut avspeglar hur samebyn ser ut.

Vilka sysslor inom samebyn har hög respektive låg status? Vad är kvinnors och mäns bidrag i renskötseln?

Det råder ingen enig syn bland respondenterna kring huruvida olika sysslor i samebyn har hög respektive låg status. En respondent menar att det inte finns skillnad i status mellan olika sysslor medan övriga respondenter lyfter att arbetet i skogen och det arbete män gör har den högsta statusen. I en intervju lyfts det fram att renskötaren anses vara en man som har hög status medan man inte ser de uppgifter som kvinnor gör i samebyn. I det traditionella samiska samhället var kvinnors uppgifter mer avgörande för familjen, man lagade mat och sydde kläder exempelvis, men nu har dessa uppgifter tagits över av samhället. Man kan köpa kläder och färdig mat osv. vilket har gjort att kvinnors arbete går att ersätta. Mäns uppgifter inom samebyn är däremot relativt oförändrade vilket ger männen högre status inom samebyn.

Behöver samebyn få in fler kvinnor i renskötseln? Hur ska det uppnås?

Här lyfter respondenterna fram att intresset finns från kvinnor att arbeta med renskötsel, men en respondent lyfter att det tyngre arbetet kan göra att en del kvinnor tvekar. Förebilder behövs för att kvinnor ska kunna se att man kan arbeta med renskötsel om man är kvinna.

"För mig kändes det som att kvinnor inte kunde vara renskötare men när jag har sett andra kvinnor som är det har jag insett att det går!"

Blir det några konsekvenser av att fler män än kvinnor arbetar inom renskötseln?

Här delger två respondenter att arbetsklimatet inom samebyn blir hårdare och mindre trevligt om det finns få kvinnor i byn. Det framhålls också att det ses som självklart att det är sönerna som ska ta över renskötselarbetet och att man därmed inte nyttjar de resurser som finns i och med att man bortser från kvinnor i sammanhanget. En respondent menar att det



kan bli problematiskt när exempelvis främst killar uppmuntras till att arbeta som renskötare eftersom det finns många moment inom renskötseln som är svåra att göra själv. Har inte kvinnor inom en familj fått delta i renskötseln, kan en kille få svårt att klara arbeta ensam. Vid exempelvis skiljningar är det svårt att dra och vaccinera samtidigt och där kan det behövas att det finns många som kan göra de olika uppgifterna.

Önskar ni ett stöd kring att arbeta med jämställdhet? I så fall vad och från vem?

En respondent anser att de inte är ojämställda inom samebyn och därmed behövs ingen hjälp med att arbeta med jämställdhet. Av två respondenter lyfts det fram att man gärna skulle ha hjälp med att ta fram maskiner som är lättare för kvinnor att hantera.

Från två respondenter lyfts det fram att man behöver arbeta med de attityder som finns gentemot det arbete som kvinnor gör inom samebyn.

"När det gäller arbetet på en skiljning till exempel, så är det ju så att kvinnorna gör många moment som man kanske inte tänker på, vaccinerar, noterar antal, förbereder och fixar mat. Det är viktiga uppgifter man borde tänka mer på i sammanhanget."

Att arbeta med styrelser och utbilda dem i jämställdhetsfrågor, lyfts också fram av en respondent som ett arbete som behövs göras gentemot samebyarna. En annan respondent lyfter också förslaget och tillägger att det kan vara bra att jämställdhet ingår som ett ämne tillsammans med något annat, för att få bättre uppslutning. Exempelvis utbildning i förhandlingsteknik och ha ett pass i jämställdhet i anslutning till det.

Ett annat arbete som föreslås är att insatser för unga samiska killar och tjejer. Tjejer kan exempelvis få lära sig att meka med skotern och hantera en motorsåg, sådant som killar ofta tillåts träna och testa av föräldrarna, medan tjejer inte får den möjligheten i samma utsträckning. För killar hade det behövts insatser där de får lära sig att uttrycka sig mer, att fokusera på att ha ett språk. Nu tränas tjejer till att bli verbala medan killar inte gör det.

En annan fråga som lyfts fram i en intervju är problemet kring att söner oftare än döttrar får arva kring renskötseln. Söner bor oftare än döttrar hemma och kan bygga upp ekonomin och renskötselföretaget medan döttrar inte får den möjligheten. Söner får oftast arva det som har med renskötseln att göra vilket även gör att de får högre status än sina systrar. Om söner sedan gifter sig, får den personen rättigheter som systemet inte har vilket kan skapa mycket osämja och bitterhet inom familjen.

3.7 ENKÄT OM JÄMSTÄLLDHETEN I DET SAMISKA SAMHÄLLET

Inom ramen för projektet har enkäter skickats ut där frågor har ställts om jämställdhet, diskriminering och kunskap om jämställdhet. Enkäterna har skickats ut till representanter från samiska organisationer, samebyar, politiker och kanslipersonal.

Den enkät som skickades ut till de anmälda deltagarna till Framtidskonferensen ställde frågor om jämställdheten i det samiska samhället och deltagarnas egen upplevelse av detta¹³. Enkäten visar att cirka 66 procent av respondenterna anser att dagens samiska samhälle inte är jämställt. På frågan om man anser att det traditionella samiska samhället var jämställt, är det lika stor andel, cirka 37 procent som svarar nej på frågan, som de som svarar att de inte vet. 25 procent av respondenterna anser att det traditionella samiska samhället var jämställt medan enbart 15 procent anser att dagens samiska samhälle är jämställt.

Enkäten visar också att drygt 70 procent av de tillfrågade kvinnorna och knappt 40 procent av männen uppger att de blivit felaktigt behandlade på grund av sitt kön¹⁴.

På frågan om man anser att det behövs ett jämställdhetsarbete i Sápmi svarar 80 procent av de svarande att det behövs.

¹³ Enkäten bestod av 13 frågor som visas i bilaga tre. Det fanns även möjlighet för respondenterna att lämna kommentarer. Svarsfrekvensen för enkäten var 82 procent. Cirka 70 procent av de svarande var kvinnor vilket överrensstämmer med hur stor andel av deltagarna som var kvinnor på konferensen. Nästan två tredjedelar av de respondenterna är mellan 41 och 64 år.

¹⁴ På frågan om man blivit felaktigt behandlad på grund av sitt kön svarar 14, 5 % av de svarande kvinnorna *ja, ofta*, 24,6 % svarar *ja, ibland* och 31,9 % svarar *ja, vid något enstaka tillfälle*. Bland männen som svarat på enkäten är motsvarande siffror för frågan att 6,6 % av männen svarar *ja, ofta*, 9,7 % svarar *ja, ibland* och 22,6 svarar att *ja, det har hänt vid något enstaka tillfälle*.

Respondenterna har här även fått lämna förslag på hur man kan arbeta med jämställdhetsfrågor framöver och en stor del av förslagen handlar om att man bör arbeta med att förändra attityder och värderingar som finns kring kön i det samiska samhället. Många respondenter anser också att det behövs ett



jämställdhetsarbete i samebyarna

och i rennäringen, det lyfts bland annat att kvinnors roll inom renskötseln ska stärkas. Andra lyfter fram vikten av att arbeta med ungdomar. Sametinget föreslås genomföra jämställdhetsaktiviteter i samband med ungdomsaktiviteter som exempelvis den samiska konfirmationen. Även betydelsen av att Sametinget själv arbetar mer med jämställdhet och därmed föregår med gott exempel lyfts fram i enkäten. Andra förslag som respondenterna har angett är behovet av en samisk kvinnojour och att det behövs ett arbete med genusfrågor i den samiska för- och grundskolan vilket kräver utbildning av lärare. Det läggs även fram ett förslag på att möjliggöra att fler kvinnor än idag får exempelvis startstöd för att underlätta för kvinnor att etablera sig inom renskötseln.

3.8 UTBILDNING OM HÄRSKARTEKNIKER

En föreläsning om härskar- och bekräftartekniker hölls för partirepresentanter och kansliets personal. På föreläsningen gick Berit Ås härskartekniker igenom av Anna-Maria Fjellström och Ylva Maria Pavval. Föreläsningen fokuserade även på hur man kan bemöta härskartekniker och arbeta med främjartekniker för att skapa ett bättre klimat under möten och på arbetsplatser. På mötet deltog cirka tio sametingspolitiker och 20 personer från Sametingets kansli.

4 ERFARENHETER

4.1 PROJEKTORGANISATION OCH BEMANNING

Uppdraget har varit organiserat som ett projekt hos Sametinget. Förutom en anställd projektledare har även en delprojektledare arbetat cirka 15 procent i projektet.

4.2 AVVIKELSE- OCH ÄNDRINGSHANTERING

En del avvikelser har skett från planeringen i projektplanen.

De planerade seminarierna med samebyarna genomfördes inte inom ramen för projektet. Dessa träffar var planerade att ske tillsammans med näringsavdelningens informationsträffar men då dessa sköts fram till att genomföras under våren 2011, bedömde projektet att det inte fanns möjlighet att samköra aktiviteterna på grund av det snäva tidsperspektivet till projektets avslut. Projektet försökte nå samebyarna genom att samtliga samebyar blev inbjudna till Sametingets Framtidskonferens. Cirka 10 samebyar deltog under konferensen. Projektet har även genomfört intervjuer med representanter för tre samebyar. Intervjuerna har dels haft som syfte att samla information om jämställdheten i samebyarna, men ligger även till grund för förslag på framtida åtgärder för att arbeta med jämställdhetsfrågor som lyfts i rapporten.

Det planerade internationella erfarenhetsutbytet genomfördes delvis inte som planerat inom projektet. Inbjudningar har skickats ut till samiska företrädare i Finland, Norge och Ryssland men intresset för att delta på ett erfarenhetsutbyte har varit lågt. Till Sametingets Framtidskonferens inbjöds det dock norska samiska föreläsare som informerade om det norska samiska jämställdhetsarbetet. Även en enkät med frågor om jämställdhetsarbete har skickats ut till Sametingen i Finland och Ryssland. Informationen som genereras där kan användas som grund för ett framtida samarbete kring jämställdhetsfrågor mellan samiska företrädare i Sápmi.

4.3 KOMMUNIKATION OCH INFORMATIONSSPRIDNING

Projektet har främst kommunicerat information från projektet via Sametingets hemsida. Inbjudningar till aktiviteter har skett via e-post i de fall det har varit möjligt men där e-post har saknats har vanlig post använts.

Projektet har deltagit på möten som samiska organisationer organiserat för att dels sprida information om projektet, dels samla information om vilket jämställdhetsarbete som görs i Sápmi. *Sámi Nissonforums* årsmöte och en nätverksträff för nationella minoriteter arrangerad av *Svenska Samernas Riksförbund* och *Svenska Tornedalingars Riksförbund* har besökts inom ramen för projektet. Projektledaren har även suttit med i referensgruppen för ett samiskt

Inom ramen för projektet har en del förändringar skett på hemsidan rörande var frågor rörande jämställdhet har varit placerat och vad som publicerats inom området och projektet.



5 PROJEKTEKONOMI

REDOVISNING AV KOSTNADER

Folkvald verksamhet

Bidrag till partier	500 000
Resor & traktamenten	27 706
Arvoden	112 745

Kansli verksamhet

Löner & resor personal	394 472
Konsulter	174 842
Administrativa kostnader	130 848
Resor, logi och hyror	233 401
Konferensavgifter	77 856
Totalt kostnader	1 651 868

Bidrag	2 000 000
Återstår	348 131

Kvarvarande medel återstår på grund av att det internationella erfarenhets- och kunskapsutbytet samt att informationsträffarna med samebyarna ej kunde genomföras som planerat inom ramen för projektet¹⁵. Medel till resor, traktamenten och arvode för den folkvalda verksamheten avser kostnader för partiernas deltagande på Sametingets Framtidskonferens.

¹⁵ Se avsnitt 3.4 Internationellt kunskapsutbyte i rapporten

6 SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Utifrån arbetet i projektet dras följande slutsatser:

Det finns ett behov att ett fortsatt jämställdhetsarbete inom Sametinget och inom det samiska samhället. Detta framgår av det arbete som gjorts i projektet och resultatet av aktiviteter inom projektet, enkäter och utbildningsinsatser visar även på detta.

Överlag ser projektet ett behov av att resurser avsätts för ett fortsatt jämställdhetsarbete hos Sametinget och i det samiska samhället med ett mer långsiktigt fokus. För att kunna åstadkomma reella förändringar av den jämställdhetsproblematik som finns i det samiska samhället behövs insatser under en längre tidsperiod, så att det finns en kontinuitet i arbetet och möjlighet att bygga upp en mer långvarig kompetens inom området. En längre tidsperiod möjliggör också att arbeta med förankring av frågorna, vilket skulle öka legitimiteten för jämställdhetsfrågor i det samiska samhället. Det arbete som har gjorts inom projektet har lagt en grund för ett fortsatt jämställdhetsarbete, men det behövs mer långsiktiga insatser för att nå bestående och långvariga resultat.

Projektet vill framhäva vikten av att arbeta med att integrera jämställdhet i Sametingets ordinarie verksamhet för att därmed skapa en långsiktighet i arbetet. Genom att samverka med exempelvis Sametingets arbete kring Livsmiljöprogrammet *Eallinbiras* och det tillhörande och allt mer betydelsefulla arbetet kring *Árbediehtu*, traditionell kunskap, kan positiva synergieffekter nås. Det kan både skapa ökad legitimitet för jämställdhetsfrågor samtidigt som den bidrar till en långsiktighet i jämställdhetsarbetet.

6.1 SAMETINGETS FÖRSLAG TILL KONKRETA ÅTGÄRDER FÖR FORTSATT ARBETE

Utifrån de erfarenheter och slutsatser som projektet resulterat i föreslår Sametinget en rad insatser för att fortsätta det långsiktiga jämställdhetsarbetet. Insatserna bör ses i relation till Sametingets budgetunderlag med reformäskande för perioden 2012-2014 där Sametinget anger vilka reformer som Sametinget prioriterar då dessa sammanfaller med nedan angivna förslag.

6.1.1 ETT FORTSATT JÄMSTÄLLDHETSARBETE HOS SAMETINGET OCH REVIDERING AV SAMETINGETS JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM

För att långsiktigt kunna arbeta med jämställdhetsfrågor i det samiska samhället och arbeta för en jämställdhetsintegrering, bedömer Sametinget att det behövs resurser för att en tjänst ska finnas på Sametinget som arbetar särskilt med jämställdhetsfrågor. Tjänsten behövs i dagsläget för att tillföra kompetens inom jämställdhetsområdet och skulle därmed vara ett stöd i arbetet med att integrera jämställdhet i Sametinget.

I ett mer långsiktigt perspektiv är målet att Sametinget ska jämställdhetsintegreras vilket innebär att alla delar av verksamheten ska ha kompetens inom jämställdhetsområdet, men det behövs i dagsläget stöd för det arbetet. En tjänst som har expertkunskaper om genus- och jämställdhetsfrågor skulle vara det stödet. Tjänsten att arbeta med jämställdhetsfrågor skulle med fördel kunna kombineras med arbetet med mänskliga rättigheter som även lyfts fram i budgetäskandet. I Sametingets budgetunderlag för reformäskande skriver man att:

*"Sametingets implementering av såväl konventionen om mänskliga rättigheter, Europarådets ramkonvention och FNs utfolksdeklaration förutsätter att Sametinget tillställs resurser för att öka möjligheter till inflytande och för att synliggöra samers behov i samhället."*¹⁶

Arbetet med mänskliga rättigheter och jämställdhet har många beröringspunkter vilket gör att det finns fördelar med att Sametinget kombinerar dessa områden och gör gemensamma satsningar på frågorna.

En samordnande funktion hos Sametinget föreslås förutom det interna stödet för kansli och politiker, även arbeta med arbetet mot externa aktörer (samebyar, organisationer med flera) samt administrera stöd för projekt inom området. En annan viktig funktion som Sametinget bör ha är att vara ansvarig för utbildning av politiker och ansvaret för detta bör ligga på den föreslagna tjänsten.

Utifrån den översyn som gjorts inom ramen för projektet föreslår Sametinget även att det görs en revidering av Sametingets jämställdhetsprogram. Programmets mål behöver ses över och ansvarsfördelningen över måluppfyllelsen tydliggöras. Även målens mätbarhet bör ses

¹⁶Sametingets budgetunderlag med reformäskanden 2012-2014, ss 11

över. Efter detta bör programmet revideras och tas på nytt i plenum.

6.1.2 ÖKAT PARTISTÖD

Av det avslutande mötet med partierna och av partiernas slutrapportering av jämställdhetsmedlen framgår att en viktig faktor för att partierna ska kunna fortsätta med ett jämställdhetsarbete är ett ökat partistöd. De jämställdhetsmedel som partierna fick tilldelade från jämställdhetsprojektet var i många fall högre än partistödet. Även Sametingets budgetäskande lyfter fram vikten av ett ökat partistöd. Det går också att jämföra med den nationella politiken där partiernas kvinnoförbund har möjlighet till särskilda medel¹⁷. Den möjligheten saknar Sametingets partier, vilket gör att ett ökat partistöd för att kunna arbeta med jämställdhetsfrågor, blir än mer viktigt.¹⁸

Det nuvarande partistödets nivå möjliggör inte att partierna kan arbeta med jämställdhetsfrågor i någon större utsträckning. Det finns exempelvis inte utrymme för att ha träffar där man kan diskutera och ha utbildning inom området. Med ett ökat partistöd kan partierna fortsätta sitt jämställdhetsarbete och utveckla frågor som rör attityder och ledarskap kopplat till kön och hbt-frågor.

6.1.3 UTÅTRIKTAD VERKSAMHET OM LIVSMILJÖ OCH TRADITIONELL KUNSKAP

Sametinget har inom ramen för Livsmiljöprogrammet; *Eallinbiras* och klimatanslaget från svenska regeringen igångsatt ett omfattande arbete där betydelsen av samisk traditionell kunskap för bevarande av biologisk mångfald och hållbar utveckling står i centrum¹⁹. Samisk traditionell kunskap/ *Árbediehtu* kan bara existera i ett helhetssammanhang där alla dimensioner är likvärdiga. Utöver den materiella dimensionen (i betydelsen TEK, traditionell ekologisk kunskap) finns en social dimension, en mental och även andlig dimension. Dessa är intimt sammanflätade med varandra och kan inte separeras. Såsom det erkänns i CBD:n, Konventionen om biologiskt mångfald, hör den biologiska och kulturella mångfalden ihop. Detta är något samer har gemensamt med andra urfolk i världen. *Árbediehtu* är genom Livsmiljöprogrammet *Eallinbiras* och Sametingets intensiva arbete med samisk språkutveckling är en mycket prioriterad fråga för Sametingets verksamhet.

Sametinget anger i budgetunderlaget med reformäskande för perioden 2012-2014 följande:

¹⁷Enligt Lag (2010:473) om statligt stöd till riksdagspartiernas kvinnoorganisationer är kvinnoorganisationer anslutna till politiska partier berättigade till statligt stöd.

¹⁸Ett annat problem inom området lyfts av Ungdomsstyrelsen *Redovisning av uppdraget att följa upp och analysera den egna verksamheten utifrån det minoritetspolitiska målet (Regeringsbeslut IJ 2010/368/DISK)*, där det framgår att samiska kvinnors möjlighet att söka medel från statsbidraget för kvinnors organisering ofta blir problematisk och begränsad eftersom samiska kvinnor ofta vill organisera sig över nationsgränserna vilket inte är tillåtet enligt gällande villkor och förordning.

¹⁹ www.sametinget.se/eallinbiras

”Kompetenshöjande insatser behövs kring komplexiteten av Árbediehtu. Den samiska traditionella kunskapen bör hanteras på ett enhetligt sätt inom myndighetssfären, som det är idag löper många parallella och oberoende processer samtidigt. Sametinget ser ett stort kunskapsbehov hos både myndigheter och organisationer, men detta behov finns även internt i det samiska samhället.”²⁰”

Sametinget ser det som naturligt att fortsätta Sametingets utåtriktade arbete med jämställdhet som en del av arbetet med Livsmiljöprogrammet *Eallinbiras* och arbetet med *Árbediehtu*. Både erfarenheterna från Framtidskonferensen samt synpunkterna från Sametingets partier talar för att det behövs utåtriktade arrangemang och mötesplatser för alla samer där jämställdhet är blir en naturlig del i 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 frågan om kvinnors och mäns traditionella kunskaper får lika stor plats inom arbetet med *Árbediehtu*.

Inom ramen för detta arbete bedömer också Sametinget att behovet av utbildning i ledarskap, kommunikation och förhandlingsteknik hos partier och samebyar som framkommit under jämställdhetsprojektet kan inrymmas till viss del. Satsning på ledarskap utifrån traditionell kunskap är en viktig beståndsdel i *Eallinbiras* pågående projekt och satsningar redan idag. För att nå ut till fler samebyar har det i arbetet med jämställdhetsprojektet föreslagits bl.a. i intervjuerna med samebysrepresentanterna, att informationsaktiviteter om jämställdhet som riktar sig mot samebyar kombineras med områden som exempelvis förhandlingsteknik, ledarskap eller utbildning för styrelsemedlemmar.

6.1.4 JÄMSTÄLLDHETSARBETE SAMISKA NÄRINGARNA

Sametinget bedömer att det finns behov av speciella jämställdhetssatsningar inom de samiska näringarna. Intervjuerna med samebysrepresentanterna som genomförts inom projektet visar exempelvis att andelen kvinnor i samebyarna är låg idag²¹ och att det behövs ett arbete med attityder kring kön och jämställdhet inom samebyarna. Könsoverskridande insatser inom övriga näringar bedöms också behövas. Sametinget ser behov av informationsinsatser för att bryta traditionella könsmönster genom utbildningar, både på grund-, gymnasie- och folkhögskolenivå. Detta skulle kunna resultera i könsoverskridande insatser så att exempelvis fler kvinnor satsar på ”hårdslöjd” (trä och horn) och fler män på ”mjukslöjd” (tyg och skinn).

Samtidigt visar erfarenheterna från projektet att det finns behov att vidare diskutera begreppet jämställdhet och vad det innebär i det samiska samhället och specifikt i de samiska traditionella näringarna. Behovet att analysera jämställdhetsfrågan ur ett samiskt

²⁰ Sametingets budgetunderlag med reformäskande 2012-2014, ss 16

²¹ Se även *Statistik från Sametinget 2010 remäringen, säsong 08/09*

perspektiv bedöms vara stort och ett avgörande steg för att kunna gå vidare med ett långsiktigt samiskt jämställdhetsarbete.

För att samlat beröra jämställdhet i de samiska traditionella näringarna föreslår Sametinget att det görs en utredning motsvarande den som gjordes år 2004 om jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn²², men med inriktning mot jämställdhet inom renskötsel och de samiska näringarna.

6.1.5 ARBETE MED ATTITYDER, NORMER OCH TABUN

I arbetet med jämställdhetsprojektet har det vid möten och i enkäter framhållits att det behövs ett arbete som handlar om attityder, normer och tabun kring kön. Viktiga utgångspunkter är könsroller och hur de ser ut i det samiska samhället, vilken roll uppföstras samiska pojkar till och varför hbt-frågor upplevs vara "icke-fråga" i Sápmi.

Med utgångspunkt i detta föreslås att Sametinget får möjlighet att fördela särskilt riktade projektmedel till organisationer, föreningar eller enskilda som vill arbeta med frågor som rör attityder, normer och tabun kring kön. Medel skulle kunna gå till olika typer av initiativ som exempelvis forskning, samtalsgrupper, skriftlig material med mera som syftar att belysa följande områden:

- HBT-frågor och sexualitet
- Mansrollen i Sápmi
- Könsroller

Arbetet föreslås inkluderas i den tidigare föreslagna tjänsten som ansvarig för jämställdhetsfrågor och mänskliga rättigheter på Sametinget.

6.1.6 SATSNINGAR PÅ BARN OCH UNGDOM

Sametinget ser även ett behov av att skolan kan arbeta mer med jämställdhet inom sin verksamhet. Därför föreslår Sametinget att samisk skolpersonal ska utbildas i jämställdhets- och genusfrågor under 2011 och 2012. Utbildningen ska ge personalen redskap att integrera jämställdhet i sitt arbete och göra så den samiska skolan inte befäster traditionella könsmönster. Sameskolstyrelsen föreslås därmed få i uppdrag att tillsammans med Sametinget arbeta med jämställdhetsfrågor och integrera jämställdhet i sin verksamhet.

6.1.7 INTERNATIONELL SAMVERKAN

Projektet kan konstatera att samverkanskanalerna för ett internationellt samarbete måste vara bättre utvecklat än idag för att samarbete kring jämställdhetsfrågor ska kunna

²² Det går långsamt fram- jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn, Ds, Landsbygdsdepartementet 2004

genomföras effektivt. Projektet ser dock att det är av vikt att kunna samverka kring jämställdhetsfrågor, men att det måste ske genom upparbetade kanaler. I svaret på jämställdhetsenkäten som det norska Sametinget lämnat, föreslås att samarbetet kring jämställdhetsfrågor kan ske genom Samiskt Parlamentariskt Råd, SPR²³. En annan viktig aspekt att lyfta här är att vid fördelning av jämställdhetsprojektmedel från Sametinget, kan projekt med en internationell ambition prioriteras.

I Sametingets budgetunderlag med reformäskande framhålls vikten av att utveckla det internationella samiska samarbetet generellt och man skriver att:

*"Sametingets internationella representation syftar till att möjliggöra effektivt inflytande och delaktighet i alla de frågor som rör samerna utifrån bland annat internationella konventioner och överrenskommelser som rör samerna samt inom ramen för nationella, nordiska och internationella organ som till exempel Arktis, Barents, FN och EU. "*²⁴

²³ Se bilaga två

²⁴ Sametingets budgetunderlag med reformäskanden 2012-2014, ss 10

REFERENSER

Amft, Andrea (2000), *Sápmi i förändringens tid*, Institutionen för arkeologi och samiska studier: Umeå Universitet

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

Koukkanen, Rauna (2007) "Myths and realities of sami women" I *Making space for indigenous feminism*. Ed. Joyce Green Fernwood

Lag (2010:473) om statligt stöd till riksdagspartiernas kvinnoorganisationer

Det går långsamt fram- jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn, Ds, Landsbygdsdepartementet 2004

Rapport, regeringsuppdraget *En särskild satsning för att stärka samiska kvinnors ställning i samhället* (IJ2008/490/DISK)

Sametingets budgetunderlag med reformäskanden 2012-2014

Statistik från Sametinget 2010 rennäringen, säsong 08/09

www.sametinget.se/eallinbiras (2011-02-17)

Bilaga 1

Utbetalt stöd till partierna

Parti	Mandat 2009	Grundbelopp	Fördelat belopp*	Totalt belopp
Jakt- och fiskesamerna	7	20 000 kr	76 774 kr	96 774 kr
Samelandspartiet	6	20 000 kr	65 806 kr	85 806 kr
Samerna	5	20 000 kr	54 839 kr	74 839 kr
Guovssonásti	4	20 000 kr	43 871 kr	63 871 kr
Min Geaidnu	3	20 000 kr	32 903 kr	52 903 kr
Skogssamerna	3	20 000 kr	32 903 kr	52 903 kr
Landspartiet svenska samer	2	20 000 kr	21 935 kr	41 935 kr
Álbmut	1	20 000 kr	10 969 kr	30 969 kr
S.A	31	160 000 kr	340 000 kr	500 000 kr

Tabell 1

* Varje sametingsparti har erhållit ett fast belopp á 20 000 kr. Resterande medel har fördelats proportionellt efter antalet mandat i plenum

Bilaga 2

Svar från norska Sametinget på enkät om Jämställdhetsarbetet hos Sametingen

Sametinget i Norge sitt arbeid med likestilling

Sametinget viser til deres brev av 28.01.11 med spørsmål om Sametinget i Norge sitt arbeid med likestilling. Svaret på spørsmålene deres tar utgangspunkt i vårt politiske arbeid med likestilling.

Generelt om likestillingsarbeidet i Sametinget

Likestilling er et prioritert arbeid i Sametinget i Norge. Sametingets visjon i dette arbeidet er "Et likestilt samisk samfunn med like rettigheter, plikter og muligheter for kvinner og menn". Sametinget vedtok i 2008 vår egen handlingsplan for likestilling for tidsrommet 2009-2013. Handlingsplanen danner grunnlaget for vårt arbeid med likestilling.

I handlingsplanen har vi tre innsatsområder på likestilling. Disse er:

- Likestilling mellom kjønnene
- Toleranse for ulike seksuelle legninger
- Bekjempelse av vold i nære relasjoner

Til disse er det knyttet målsettinger, strategier og tiltak. Handlingsplanen er vedlagt.

1. A.) Arbetar ni med jämställdhetsfrågor (i er organisation)?

Sametinget i Norge arbeider med likestillingsspørsmål med utgangspunkt i "Sametingets handlingsplan for likestilling 2009-2013".

B.) Hur har det arbetet i så fall gått till?

Sametinget arbeid med kjønnslikestilling tar utgangspunkt i at likestilling skal implementeres i alle politikkområder i Sametingets arbeid. I all saksbehandling skal det i prinsippet vurderes hvilke konsekvenser den foreslåtte politikken får for kvinner og for menn. Samtidig er det nødvendig med spesielle tiltak i enkeltsaker.

Arbeid med likestilling er et langsiktig arbeid. Det er derfor viktig å hele tiden ha fokus på og bevissthet om likestilling.

C) Samarbetarna ni med andra organisationer eller myndigheter och i så fall vilka?

Sametinget gir tilskudd til to organisasjoner som arbeider med likestilling. Disse er Sámi NissonForum og Sárahkka. Vi har også årlige møter med disse organisasjonene.

Vi gir tilskudd til et tre-årig prosjekt om likestilling på Galdu – kompetansesenteret for urfolks rettigheter. Denne stillingen samfinansieres med Barne-, likestilling-, og familiedepartementet.

Sametinget arbeider også mot Barne-, likestilling-, og familiedepartementet for å synliggjøre samiske utfordringer når det gjelder likestilling.

2. Vilka resultat har uppnått med jämställdhetsarbetet?

Sametinget har blant annet integrert et kjønnsperspektiv i Sametingets budsjett, i evalueringer av tilskuddsordninger og i administrasjonens arbeidsplaner. I Sametingets budsjett er det blant annet et krav om at institusjoner som får driftstilskudd fra Sametinget skal ha minst 40-60% kjønnsrepresentasjon i styret fra og med 2012.

Vi har også gjort vedtak om at listestillerne til Sametingsvalget skal ha minimum 40-60 % kjønnsbalanse på listene. Vi markerer også kvinnedagen 8. mars.

Gjennom ulike tilskuddsordninger har Sametinget bidratt til et tre-årig prosjekt om likestilling på Galdu, og vi har satt fokus på samiske homofile og lesbiske.

3. Vilka har framgångsfaktorerna varit för arbetet med jämställdhetsfrågor?

Bevisst het om likestilling og politisk vilje.

4. Vilka problem har funnits i arbetet med jämställdhetsfrågor?

Likestilling er ofte lite konkret, det er et omfattende saksområde og det er et langsiktig arbeid. Det største problemet er derfor å være bevisst på at likestillings skal være en integrert faktor i alle saker og i hele prosessen.

5. Har ni arbetat specifikt med följande områden? I så fall på vilket sätt?

- Mäns våld mot kvinnor – dette er omtalt i handlingsplanen
- Sexuella trakassier
- Jämn könsrepresentation – Det er lik kjønnsrepresentasjon blant representantene som er valgt inn i Sametinget i Norge. Etter valget i 2001 der det var kun 7 kvinner blant de 39 representantene, har det vært stor bevissthet om dette. Vedtaket om at listestillerne til Sametingsvalget skal ha minimum 40-60 % kjønnsbalanse på listene er et tiltak for å sikre jevn kjønnsrepresentasjon.

6. A.) Finns det ett behov kring samarbete med jämställdhetsfrågor i Sápmi (mellan Finland, Norge, Ryssland och Sverige)?

På vegne av Samisk parlamentarisk råd (SPR) og som en oppfølging av deres virksomhetsplan 1.11.2008 – 31.12.2010, har Sametinget i Norge oppfordret de andre Sametingene til å utarbeide handlingsplaner for likestilling. Brevet er vedlagt.

B.) Om ja, hur kan det samarbetet se ut? Vilka behov finns? Vilka

aktörer/organisationer skulle ni kunna samarbeta med?

Samarbeidet bør skje gjennom SPR. Sámi NissonForum er en kvinneorganisasjon for hele Sápmi. Disse vil kunne være en aktør.

7. Finns det särskilda behov eller insatser som skulle genomföras inom

Jämställdhetsområdet om det fanns resurser?

Arbeid med likestilling trenger ikke vært ressurskrevende. Det viktigste er å være bevisst på likestilling i arbeidet. Det er også viktig å synliggjøre utfordringene.

8. Önskar Ni tillägga något?

Ta gjerne kontakt hvis dere har behov for flere opplysninger.

Lykke til videre med deres arbeid med likestilling!

Dearvvuodaiguin/Med hilsen

Tommy Somby

ossodatdirektevra/avdelingsdirektør

Toril Iversen

seniorráðđeaddi/seniorrådgiver

Vedlegg: Sametingets handlingsplan for likestilling 2009-2013

Brev av 27.01.2010 til Sametingene i Sverige og Finland

Bilaga 3

Enkät om jämställdheten i det samiska samhället

1. Vilket kön har du som svarar?

Alternativ

1 Man

2 Kvinna

2. Hur gammal är du?

Alternativ

1 Under 25

2 26-40

3 41-64

4 65-

3. Anser du att dagens samiska samhälle är jämställt?

Alternativ

1 Ja

2 Nej

3 Vet inte

4. Plats för frivillig kommentar:

5. Anser du att det samiska samhället förr i tiden var jämställt?

Alternativ

1 Ja

2 Nej

3 Vet inte

6. Plats för frivillig kommentar:

7. Har du upplevt att du blivit felaktigt behandlad på grund av ditt kön (oavsett om du är

man eller kvinna)?

Alternativ

- 1 Ja, ofta
- 2 Ja, ibland
- 3 Ja, det har hänt vid något enstaka tillfälle
- 4 Nej, inte mig veterligt
- 5 Vet inte

8. Plats för frivillig kommentar:

9. Anser du att det behövs ett jämställdhetsarbete i Sápmi?

Alternativ

- 1 Ja
- 2 Nej
- 3 Vet inte

10. Om nej, varför inte?

11. Om ja, har du några konkreta förslag? Till exempel vilken typ av arbete? Inom vilka områden? Vad kan din organisation göra? Vad borde Sametinget göra?

12. Har du tidigare deltagit i jämställdhetsprojekt och liknande?

Alternativ

- 1 Ja
- 2 Nej
- 3 Vet inte

13. Har du ytterligare synpunkter du vill framföra till Sametingets pågående jämställdhetsprojekt?

Bilaga 4



Sámediggi
Sámedigge
Saemiedigkie
Sametinget

Medel till partierna att genomföra en särskild satsning för att stärka samiska kvinnors delaktighet i samhällslivet

Regeringen har uppdragit till Sametinget att genomföra en särskild satsning för att stärka samiska kvinnors delaktighet i samhällslivet och deras ställning i det politiska beslutsfattandet samt att främja samiska kvinnors deltagande i den politiska processen. Inom ramen för detta arbete ska Sametinget även påbörja erfarenhets- och kunskapsutbyte med samiska företrädare i Finland, Norge och Ryssland rörande jämställdhet, mäns våld mot kvinnor, sexuella trakasserier och missbruk. Se bilaga 1 regleringsbrev.

Uppdraget gäller för 2010. Regeringen har beslutat att högst 500 tkr ska fördelas till partierna för deras jämställdhetsarbete. Syftet med stödet till aktiviteterna i partierna är att arbeta med de politiska processerna. Styrelsen har 2010-04-28-29 beslutat om fördelning enligt följande: En grund summa utgår till samtliga partier i plenum med 20 000 kr, därefter fördelas resterande summa efter mandat i plenum. Utfallet av denna fördelning redovisas i bilaga 2. För att rekvirera pengarna behöver kansliet en skriftlig ansökan och rekvirering från partiet. Medlen kan användas enskilt i partierna eller i samverkan mellan två eller flera partier.

Eftersom detta uppdrag ska rapporteras in till regeringen vill kansliet ha partiets egna redovisningar av jämställdhetsarbetet senast den 31/12-10.

I den skriftliga redovisningen ska det framgå:

- Vilka hinder och möjligheter kvinnor har för att delta i den politiska processen.
- Vilka frågor och teman som diskuterats inom området kvinnors delaktighet i den politiska processen och kvinnors ställning i det politiska beslutsfattandet.
- Vilka mötesformer partiet har haft inom ramen för fördelat stöd och vid vilka tidpunkter mötena har genomförts.
- Hur varje parti ska slutligen arbeta för att lämna förslag på hur partiet vill fortsätta att arbeta för att integrera jämställdhet i arbetet, både inom plenum och inom partiet.
- Ekonomisk redovisning av hur de rekvirerade medlen använts fördelat på kostnadslag (t ex resor, möteslokaler, föreläsare etc)

Vid frågor kontakta Ann-Sofie Reineström tel. 0980-780 47 eller Ann-Christin Samuelsson tel. 0980-780 21.

Bilaga 1 Regleringsbrev Jämställdhets och integrationsdepartementet
Bilaga 2 Fördelningsnyckel till partierna