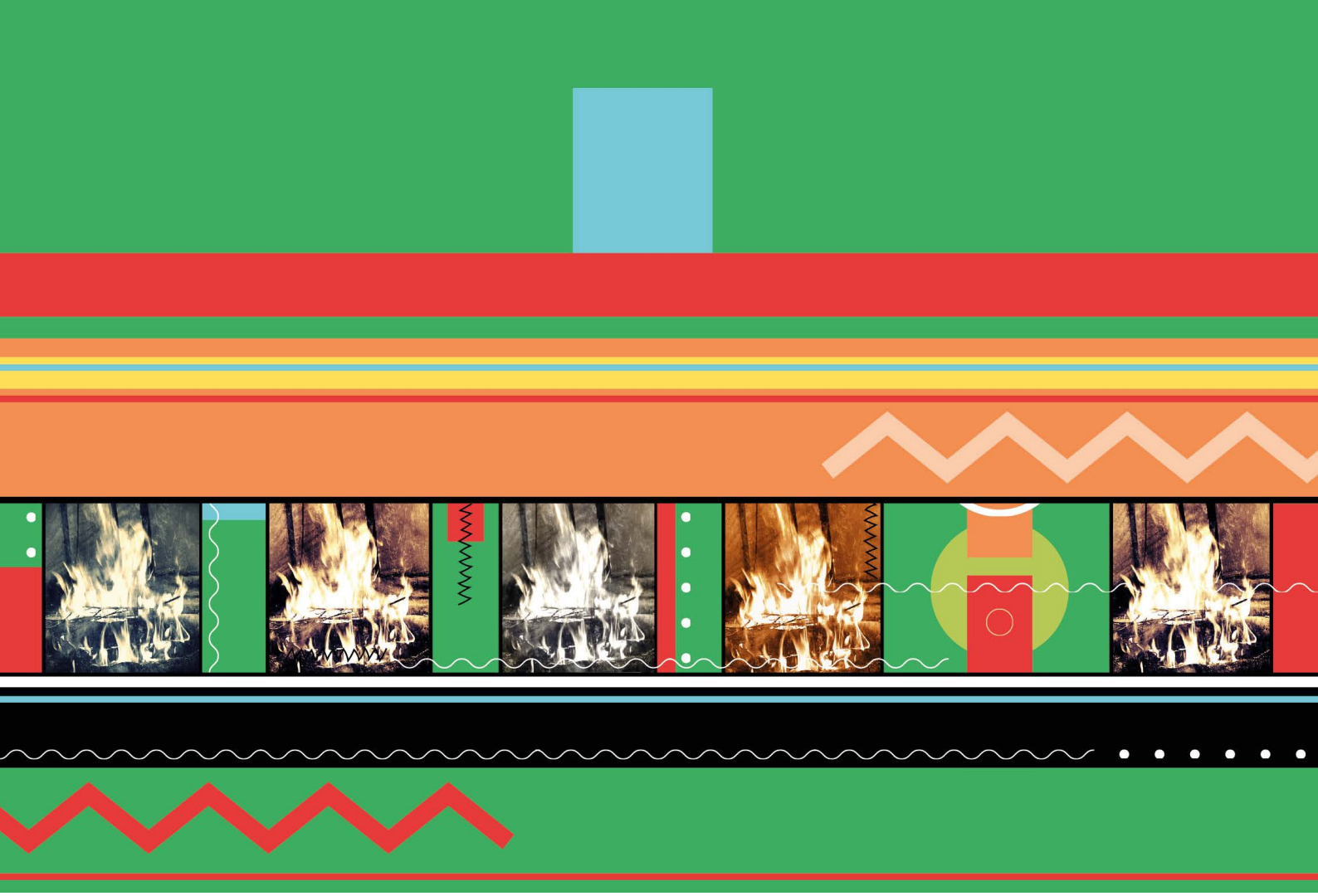
Sámediggi
Sámedigge Sámiediggie Saemiedigkie Sametinget

Mïrrestallede amma!

- vuekieh mïrrestallemebarkose ***- metoder för jämställdhetsarbete***



"Jag fastnade för det här med den trygga elden, eldplatsen så därifrån har jag utgått när jag gjorde dessa illustrationer. Färgerna är även de valda med tanke på innehållet; vid elden, olika samtal; att upptäcka, bemöta och även jämställdhet med linjer, ytor i balans.

De olika uttrycken i bårdens eldar visar på de olika metoderna och övningarna och att det finns flera sätt att arbeta vidare med dessa frågor. Framsidan har en varm och trygg vid-elden-bild där den yttre formen är kvadratisk. Den gröna färger symboliserar rummet, atmosfären, naturen, helande, organiskt - något som växer, förändras och utvecklas".

Illustratör Ulrika Tapio Blind

Mïrrestallede amma! - vuekieh mïrrestallemebarkose har tagits fram av Sametinget som en del av ett regeringsuppdrag med syfte att främja jämställdhet inom det samiska samhället samt att förebygga och bekämpa mäns våld mot samiska kvinnor och flickor.

Första utgåva, 2025
Utgiven av: Saemiedigkie/Sametinget, 2025

Författare: Johanna Tjäder, projektledare, Saemiedigkie/Sametinget

Ansvarig styrelseledamot: Marie Persson Njajta, Saemiedigkie/Sametinget

Referensgrupp:
Ina Knobblock, Biträdande lektor i genusvetenskap, Gaskeuniversiteete/Mittuniversitetet
Jennie Brandén, Lektor i socialt arbete, Ubmejen Universitiähta/ Umeå universitet
Elisabeth Stubberud, Docent i genus-, jämställdhets- och mångfaldsstudier,
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Omslag och illustrationer: Ulrika Tapio Blind

Grafisk design: Geektown kommunikationsbyrå

ISBN: 978-91-989431-1-5

Innehåll

Tillsammans skapar vi jämställdhet 4

Urfolksdeklarationen som vägledning 4

I det dagliga arbetet 5

METOD

Dålle-bealesne Vid elden 6

Skapa gemensamma riktlinjer 8

Förslag på former för riktlinjer 8

METOD

Normide tsööpkedh Bryt normer 10

Vi formas av varandra 11

Normer och så kan du upptäcka dem 12

Övning: Vem är jag bland normerna? 13

Minoritetsstress 13

METOD

Geajnoekroesse Vägkorsningen 14

Tänk dig en vägkorsning 15

Alltid kön, men inte bara kön 16

Upptäck samspelet mellan olika maktordningar 16

Övning: Samtala om samisk jämställdhet 17

METOD

Heerredidie diblemevuekide Bryt härskartekniker 18

Steg 1: Upptäck härskartekniker 20

Steg 2: Bemöt med motstrategier 20

Fler härskartekniker 23

METOD

Raajtere Trappan 24

Steg 1: Grundläggande förståelse 26

Steg 2 - 3: Inventera och kartlägg 26

Steg 4: Analysera 28

Steg 5: Jämställdhetsmål 28

Steg 6: Handling 29

Steg 7: Uppföljning 30

METOD

Soptsestidie vædtsoesvoeten bïjre Bryt tystnaden om våld 32

Så ser våldsutsattheten ut 34

Våldets uttryck 36

Om du misstänker att någon utsätts 37

Hit kan du vända dig som utsatt 38

Jämställdhetsintegrering – strategier för att uppnå jämställdhet 40

Sametingets jämställdhetsprogram 41

Fler metoder för jämställdhetsintegrering 43

Förslag på e-utbildningar och vidare läsning 44

Källhänvisning 46

Ordlista 48

Tillsammans skapar vi jämställdhet

JÄMSTÄLLDHET handlar om att alla individer, oavsett kön, ska ha samma makt och inflytande att forma samhället och sina egna liv. Det är en grundläggande mänsklig rättighet som strävar efter att alla har lika tillgång till möjligheter, rättigheter och ansvar inom livets alla områden.

Vi måste gemensamt arbeta för ett jämställt samiskt samhälle. Jämställdhet skapas där beslut fattas, där resurser fördelas och normer uppstår. Därför behöver arbetet ske på alla nivåer och jämställdhetsperspektivet måste finnas med i allt dagligt arbete i myndigheter, organisationer, föreningar, företag, samebyar, sameföreningar och andra verksamheter. Detta brukar även beskrivas som jämställdhetsintegrering och är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. *Jämställdhetsintegrering*[1] baseras dock på en västerländsk definition och agenda och även fast det finns många likheter i arbetet går inte alltid majoritetssamhällets mål och definitioner att applicera direkt i en samisk kontext.

Dessutom är det samiska samhället - såsom det är möjligt att definiera i form av samiska institutioner, organisationer och sammanslutningar, gemensam kultur, samiska språk och traditioner - påverkat av det svenska samhället. Det skapar en större komplexitet och därför är det viktigt att vi tillsammans integrerar jämställdhetsperspektiv på ett sätt som är anpassat till samiska förhållanden och förutsättningar.

Urfolksdeklarationen som vägledning

FN:s generalförsamling antog 2007 urfolksdeklarationen[2], som behandlar rättigheter och skydd för världens urfolk. Deklarationen behandlar både individuella och kollektiva rättigheter, kulturella rättigheter, samt rätten till utbildning, hälsa, sysselsättning, språk och rätt till icke-diskriminering. Den strävar dessutom efter att säkerställa både jämlikhet och jämställdhet, med särskild uppmärksamhet på att skydda och främja rättigheterna för kvinnor och barn.

1 Läs mer på **Jämställdhetsmyndighetens webbplats** under jämställdhetsintegrering
2 Läs mer på **FN:s webbplats** under United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples

Att tillhöra ett urfolk innebär att man tillhör en grupp som varit drabbad av och fortfarande påverkas av kolonialism, markexploateringar och en assimilationspolitik etcetera. Det drabbar enskilda samer, hela kulturen och alla traditionella livsföringar negativt på en mängd olika sätt. Urfolksdeklarationen tar fasta på att urfolken har lidit av historiska orättvisor som ett resultat av bland annat kolonisering.

I en urfolkskontext måste man därmed tillämpa en helhetssyn som innefattar både jämställdhet och jämlikhet för att bearbeta och läka negativa konsekvenser av förtryck, kolonialism, exploateringar, statlig assimilationspolitik, rasism med mera. Vi måste även inse att det samiska samhället aldrig kan bli jämställt så länge det finns en hög vålds-utsatthet. Därför är det även avgörande att gemensamt arbeta med att stoppa och förebygga våldsutsatthet.

I det dagliga arbetet

För att underlätta i din verksamhets jämställdhetsarbete har Sametinget skapat en handbok som ger ökad kunskap och inspiration om jämställdhetsfrågan. Handboken fokuserar på att ge förslag på olika metoder med *praktiska övningar* som ger er verksamhet stöd i det dagliga arbetet. Med hjälp av detta verktyg kan ojämställdhet synliggöras och er verksamhet få användbara metoder att arbeta vidare med.

Handboken riktar sig till det samiska samhället, stora som små verksamheter på alla olika nivåer, och syftar till att stärka samiskt jämställdhetsarbete. Tanken är också att handboken är ett levande dokument som kan utvecklas i takt med att det samiska samhället utvecklas. Viktigt att ha med sig är att jämställdhetsarbetet är varje enskild verksamhets eget ansvar och att ni själva äger rätten att bestämma på vilket sätt det ska genomföras. Beroende på hur din verksamhet ser ut och hur långt ni har kommit i jämställdhetsarbetet så kan olika delar av denna handbok vara mer eller mindre relevanta för er. Det kan dessutom vara bra om din verksamhet fattar beslut eller mål med stöd från handboken.

Inledningsvis beskriver handboken den övergripande metoden *dålle-bealesne* som symboliserar tryggare rum och som kan användas under samtliga övningar för att skapa en trygg atmosfär. Därefter presenteras olika förslag på metoder för jämställdhetsintegrering med konkreta inspirationsövningar som kan anpassas efter era specifika behov. I det näst sista avsnittet beskrivs de principer som ligger till grund för jämställdhetsintegrering närmare. I slutet av boken finns förslag på digitala utbildningar samt en ordlista som förklarar ord och begrepp som används i handboken.

METOD

Dålle-bealesne

Vid elden

DÅLLE-BEALESNE är en övergripande metod som kan användas under de praktiska gruppövningarna i handboken för att skapa tryggare rum.

Ett samiskt tryggt rum kan symboliseras av dålle-bealesne som betyder vid elden. Att vara tillsammans vid elden förmedlar både gemenskap och samhörighet, och återskapar en atmosfär av jämlikhet och inkludering genom den cirkulära formen. Genom att benämna det som tryggare poängteras att trygghet är en process som är aktiv och ständigt behöver arbetas med i en grupp. Det betyder att det är fritt från olika former av förtryck, som till exempel rasism, sexism och homofobi. Genom att aktivt arbeta för att bekämpa dessa former av diskriminering skapas en atmosfär där alla känner sig trygga att vara sig själva och uttrycka sina åsikter och känslor utan rädsla för fördömande eller diskriminering.

Att arbeta utifrån dålle-bealesne handlar inte bara om sociala faktorer kring hur ni beter er mot varandra utan innefattar även fysiska faktorer som till exempel i vilken miljö ni rent fysiskt befinner er i. I denna process behöver ni även ha med er att trygghet är något individuellt. För vissa personer kan en plats utomhus, i naturen, vara tryggare än ett rum i till exempel en föreningslokal. Det är därför viktigt att noga tänka igenom mötesatmosfären och utforma den utifrån en miljö där gruppens deltagare känner sig säkra, respekterade och välkomna.

”Att arbeta utifrån dålle-bealesne handlar inte bara om sociala faktorer kring hur ni beter er mot varandra utan innefattar även fysiska faktorer som till exempel i vilken miljö ni rent fysiskt befinner er i.”

Skapa gemensamma riktlinjer

Ett konkret sätt att arbeta enligt denna metod där alla kan dela sina tankar, åsikter och idéer utan rädsla för fördömande eller kritik är att säkerställa att alla har samma förutsättningar om det som ska diskuteras. För att främja en atmosfär av respekt och öppenhet kan det vara av vikt att skapa en gemensam överenskommelse om riktlinjer.

Riktlinjerna bör innehålla mer än bara en mötesstruktur och kan även behandla frågeställningar som: *"Vad innebär en god feedbackkultur för oss"*. När man sätter upp gemensamma riktlinjer kan det vara bra att formulera hur man vill att samtalsklimatet ska vara i stället för hur man inte vill att det ska vara.

Till exempel:

"Alla får tala till punkt".

I stället för: *"Vi avbryter inte varandra"*.

Riktlinjer är extra viktigt när man ska diskutera frågor som rör till exempel normer, diskriminering, psykisk hälsa och våld mot samiska kvinnor, HBTQ- personer (ett paraply-begrepp för personer som definierar sig själva som homosexuella, bisexuella, trans eller queer) och icke-binära personer (som varken identifierar sig som kvinna eller man). Det beror på att det kan vara ämnen som är svåra att diskutera och problematisera i en stor grupp. I de fallen kan även mindre grupper eller bikupor behöva formas.

Förslag på former för riktlinjer

Vad kan vi konkret göra för att alla deltagare ska känna sig trygga och delaktiga?

Behövs kanske:

- Presentationsrunda?
- Kommunikationsriktlinjer?
- En tydlig mötesstruktur?
- Möteslängd?
- Annan utformning av mötesrummet?

Förslag på kommunikationsriktlinjer:

- *"Alla får tala till punkt"*
- *"Alla ska få möjlighet att uttrycka sin mening/uppfattning/aspekt/infallsvinkel utan att dömas"*
- *'"Vi ska uppmuntra varandras idéer"*
- *"Alla ska respektera varandra".*

Diskutera: Vad gör vi om…

- Finns det motsättningar mellan olika förslag? Hur hanterar vi dem? Vad blir mötesledarens roll?
- Vilka åtgärder ska genomföras om vi märker att riktlinjerna inte fungerar och/eller inte efterföljs?

METOD

Normide tsööpkedh

Bryt normer

NÄR VI PRATAR OM NORMER är kultur och aerpiemaahtoe ofta centralt. Aerpiemaahtoe är traditionell samisk kunskap, överförd genom generationer. Den omfattar värderingar, metoder och en holistisk förståelse för relationen mellan människor och naturen. Dessa aspekter påverkar hur vi tänker, vad vi värderar och hur vi lever över tid.

Våra värderingar, beteenden och självuppfattningar formas därmed utifrån de kulturer vi tillhör och de normer som finns där. Dessa normer kan även vara sociala eller personliga. Ofta tillhör vi flera grupper med olika normer såsom familj-, generations- eller geografisk tillhörighet. Vi kan också identifiera oss med flera kulturella normer samtidigt, såsom de samiska och svenska. Samtidigt ser vi att majoritetssamhällets normer, värderingar och könsmönster har en betydande inverkan på samiskt sätt att leva och vara. Detta syns till exempel genom hur traditionella samhällsstrukturer i samebyar eller siidasystem tvingas anpassas till majoritetsnormer.

Vi formas av varandra

Den samiska kulturen är inte enhetlig och påverkas av olika faktorer till exempel att det finns kulturella skillnader i olika geografiska områden och inom olika grupper. Samtidigt finns det kulturella normer som formar gemensamma tankesätt, värderingar och attityder. För att uppnå jämställdhet behöver vi vara medvetna om kulturella drag som formar vårt tänkande och beteende eftersom det påverkar våra olika livsvillkor. Det kan inkludera:

- Attityder
- Normer
- Värderingar
- Ideal

Till exempel: Den samiska kulturen definieras ofta som en kollektivistisk kultur där familjen och gruppen många gånger går före individens behov. Detta sätt att leva har utvecklats genom att man arbetar gemensamt och anpassar sig till naturens variationer och skiftningar inom en rad olika områden såsom renskötsel, jakt, fiske och insamlande av slöjdmaterial osv. Att utgå från kollektivet präglar därmed alltifrån våra attityder, normer, värderingar och ideal. Detta är något som kan skilja sig från majoritetssamhällets mer individualistiska utgångspunkt.

Normer och så kan du upptäcka dem

Eftersom individer blir påverkade av normer och hur olika kategorier förväntas vara och värderas kan det vara av betydelse att beskriva normer närmare. Normer finns överallt i samhället och därför också i er verksamhet. Ett första steg är att upptäcka dem och de värderingar och hierarkier som kommer med de. En metod för det är att inta ett normkritiskt förhållningssätt. Normkritik är centralt i ett jämställdhetsarbete och syftar till att förändra normer och arbetssätt. Nedan beskrivs begreppen närmare:

- *Normer* är föreställningar, idéer och oskrivna regler som formar oss, våra relationer till andra människor och hela samhället. De kan beskrivas som att de utgör gränserna för hur vi förväntas och får vara. Normer hjälper oss att sortera i samhället och kan på så sätt även begränsa vårt handlingsutrymme. Eftersom normer skapas och omförhandlas i mötet mellan människor är de också föränderliga och ser olika ut beroende på tid och plats. Så länge ingen bryter mot normerna brukar de vara osynliga, det vill säga inget man vanligtvis tänker på.
- *Normkritik* är sättet att komma åt grunden till varför ojämställdhet uppstår. Det handlar om att upptäcka normer genom att ställa kritiska frågor, undersöka vilka som inkluderas och exkluderas i beslut och vilka som gynnas eller missgynnas av de rådande normerna. Målet med normkritik är att förstå och identifiera de mekanismer som leder till diskriminering samt att öka medvetenheten kring ens egna förutfattade meningar och föreställningar.

Till exempel: Det samiska nationella kunskapscentret för psykisk hälsovård och missbruk, även förkortat SANKS[3], beskriver hur samiska könsnormer präglar oss och de förväntningar de skapar på oss själva. Den samiska mannen förväntas bland annat ofta vara självständig, uthållig, klara sig själv och inte prata om känslor. Den samiska kvinnan förväntas bland annat ofta vara stark, värna om familj och släkt, var ihärdig och inte klaga. Att bryta med omgivningens förväntningar kan vara svårt, samtidigt som det kan få negativa effekter på hälsan.

Att tänka på…

Även om könsnormer finns i det samiska samhället finns det alltid några som bryter mot dem. Samiska män som behöver hjälp eller som vill prata om känslor. Samiska kvinnor som vill ha ett annat liv än det familjebaserade och som på olika sätt visar sig sårbara.

3 Läs mer på **www.esanks.no** under modul 5: samisk kulturkompetanse og forståelse

Övning: Vem är jag bland normerna?

Om du tillhör normen kan det vara svårt att förstå hur andra kan begränsas av den. För att träna kan det därför vara viktigt att vända på perspektiven och se vem du är bland normerna och vilka fördelar det kan ge. Ta dig tid att *"se dig själv"* i olika delar av ditt liv, såsom i det samiska samhället i stort, på arbetet, fritid, i familj och andra sociala relationer.

- Vilka normer är jag en del av?

- Vilka fördelar får jag som en del av normen?

Skriv ner några normer du tillhör: *Jag är en del av …och det ger mig fördelar i…*

Till exempel: Jag kan prata flytande samiska och det ger mig fördelar i mina relationer inom samiska gemenskapen eftersom det öppnar upp fler möjligheter att delta aktivt i gemensamma kulturella och traditionella aktiviteter.

Minoritetsstress

Att ständigt bryta mot normer kan ge förhöjda stressnivåer och det kallas *minoritetsstress*. Det är en konsekvens av strukturella ojämlikheter, stereotypa uppfattningar och medvetna eller omedvetna kränkningar, som kan finnas i den egna gruppen men även i förhållande till andra grupper. I Sverige finns det till exempel en majoritetsnorm och därför kan du som same i vissa situationer behöva förklara dig, mötas av oförståelse, kommentarer och pekas ut. Detta kan leda till att du medvetet döljer din samiska identitet i vissa sammanhang eller behöver vara uppmärksam på om någon säger något negativt om dig bara för att du är same.

Det är lättare att utveckla minoritetsstress om du är ensam om din minoritetsposition. Som grupp kan vi stötta varandra i att hantera minoritetsstress till exempel genom att hämta kraft från varandra och skapa en trygg miljö där vi vågar dela våra erfarenheter.

För vidare läsning[4]

I metodmaterialet *BRYT!* finns övningsexempel kring normer och värderingsövningar. Materialet har särskilt fokus på heteronormen.

Mer om minoritetstress och förslag framgångsfaktorer hittas på *Forum för levande historias webbsida*.

4 **Fullständiga källhänvisningar** finns i slutet av handboken

METOD

Geajnoekroesse

Vägkorsningen

UTIFRÅN SAMETINGETS KARTLÄGGNING av jämställdheten i det samiska samhället har det framförts behov av att diskutera *samisk jämställdhet*. Kartläggningen visade att jämställdhet kan relateras till olika faktorer som inte har någon direkt motsvarighet i det svenska majoritetssamhället. Till exempel nämns att samiska kvinnor i större utsträckning har högre utbildning och inkomst från förvärvsarbete och utgör en betydande andel av det samiska civilsamhället när det gäller representation inom samiska organisationer, institutioner och föreningar med inriktning mot språk, kultur och utbildning. Medan den samiska mannen tenderar att utgöra en betydande andel inom rennäringen, vilket även värderas högre[5]. Kartläggningen visar även att det överlag saknas samiska utgångspunkter i jämställdhetsarbetet, vilket är avgörande för att nå framgång.

För att se kartläggningen i sin helhet, se *Kartläggning av jämställdheten i det samiska samhället*.

För att göra en skillnad måste diskussionen kring samisk jämställdhet komma inifrån det samiska samhället och vi måste gemensamt bidra till förståelsen. I detta avsnitt kommer du och din verksamhet få förslag på en metod som kan användas under samtalet kring samisk jämställhet[6].

Tänk dig en vägkorsning

I det samiska samhället finns en mängd olika samiska identiteter och erfarenheter som samverkar och förstärker varandra. När du ska arbeta med samisk jämställdhet är det av vikt att se flera maktordningar som bidrar till ojämlikhet samtidigt. Tänk dig en vägkorsning där olika vägar representerar olika delar av dig själv. Du står i mitten där vägarna möts och blir påverkad av alla olika korsade vägar samtidigt. Det kan vara sociala kategorier som finns i diskrimineringsgrunderna i lagen eller andra sociala kategorier som kopplar till vad du arbetar med eller vart du bor. Men det kan också påverkas av mer djupgående strukturella aspekter som till exempel kolonialism.

Här är några exempel:

- kvinnor, män eller icke-binära (de som varken identifierar sig som kvinna eller man)
- ålder
- sexuell läggning
- etnicitet
- funktionsförmåga
- språkkunskaper
- familje- och områdestillhörighet
- socioekonomisk status
- religion/religiös tillhörighet

5 Läs mer på **Sametingets webbplats** under *Kartläggning av jämställdheten i det samiska samhället*
6 **Fullständig källhänvisning** finns i slutet av handboken

Detta kan även beskrivas som *intersektionalitet*[7] och handlar om att upptäcka hur olika maktförhållanden påverkar varandra. Begreppet skapades av den svarta kvinnorörelsen där man såg hur svarta kvinnors erfarenheter av förtryck ofta osynliggjordes både i den antirasistiska rörelsen och i den feministiska rörelsen. På samma sätt har den samiska feministiska kampen uppstått i vägkorsningen mellan kampen för samiska rättigheter i stort och kampen för kvinnors rättigheter.

Till exempel: De samiska rättighetskämparna Elsa Laula Renberg och Karin Stenberg lyfte redan i början av 1900-talet samspelet kring rasism och kolonialism i relation till samiska orättvisor.

Alltid kön, men inte bara kön

I det övergripande samiska jämställdhetsarbetet handlar det om att människor ska ha samma makt att forma sina egna liv. Men det samiska samhället är inte homogent utan det finns en mängd faktorer som påverkar livsvillkoren vi har. Alla identifierar sig heller inte som kvinna eller man, flicka eller pojke utan det finns en mängd olika sätt att göra kön. Men vi blir dock alla, oavsett könsidentitet, påverkade av samhällets normer och av hur kategorierna kvinnor och män förväntas vara och värderas. Därför bör utgångspunkter i jämställdhetsarbetet vara: *"Alltid kön, men inte bara kön"*.

Vi påverkas därmed olika beroende på olika sammanhang och vilka relationer som finns i gruppen. I det samiska jämställdhetsarbetet behöver vi därmed ta hänsyn till variationerna inom det samiska samhället och vilka villkor vi möter. På så sätt blir det enklare att se de maktstrukturer som finns både inom den egna gruppen och i samhället i stort.

Till exempel: kan vi förstå att varje enskild man inte alltid är överordnad varje enskild kvinna.

Upptäck samspelet mellan olika maktordningar

En metod för att se helheten är att synliggöra de olika kategorierna och variationerna som finns i er verksamhet. Det är även viktigt att reflektera över hur dessa kategorier samverkar med varandra. Det kallas att göra en *intersektionell analys*, där vi försöker förstå hur flera aspekter som till exempel kön, ålder, språkkunskaper, samebymedlem/icke-samebymedlem, renskötande/icke-renskötande same, utbildning, yrke, familjesituation etc. skapar olika typer av hinder och möjligheter för människor. I denna övning nedan får ni gemensamt diskutera samisk jämställdhet utifrån er verksamhet. Genom att använda er av denna metod kan ni se hur gruppens olika förutsättningar påverkar jämställdheten hos er. Viktigt är att denna metod inte ser några dimensioner viktigare och mer prioriterat än andra, utan att det handlar om att få ett helhetsperspektiv.

7 Läs mer på **Jämställdhetsmyndighetens webbplats** under intersektionalitet

Övning: Samtala om samisk jämställdhet

Låter det krångligt?

Det kan låta akademiskt och krångligt. Men kom ihåg att det inte är begreppet i sig som är viktigt. Utan det är att vi lyfter fram olika perspektiv och synliggör våra unika erfarenheter som spelar roll oavsett vilka ord som används för att beskriva det.

Utgå från din egen verksamhet, styrelse, förening eller grupp:

Steg 1: Börja med att synliggöra era olika sidor som gör er unika.

Det kan handla om att uppmärksamma allt från faktorer som kön, ålder, erfarenheter, vad du jobbar med (inom samiska näringar eller i annan sysselsättning), var du bor (i Saepmie eller utanför, stad eller by), familje- och områdestillhörighet, vilket språk du pratar samt andra faktorer som kan påverka makt och inflytandet i er verksamhet.

Steg 2: Reflektera över era olika privilegier och positioner.

Hur kan era olika förutsättningar påverka möjligheterna och upplevelserna i gruppen? Vem har mest makt och inflytande i verksamheten? Hur påverkar detta möjligheterna att påverka i beslutsfattandet?

Steg 3: Förbättringsförslag utifrån identifierade ojämlikheter i makt, möjligheter och inflytande.

Vad kan ni göra för att bidra till en jämnare fördelning av makt och inflytande i er verksamhet? Det kan inkludera att forma andra arbetssätt till exempel riktade insatser eller särskilda utbildningsmöjligheter för att öka intresset, kunskapen eller tillgängligheten inom specifika områden.

Till exempel: Sametingets ungdomsråd är ett konkret exempel på hur riktade insatser för olika åldersgrupper kan skapa en känsla av tillhörighet och främja en jämnare fördelning av makt och inflytande. Genom ungdomsrådet får unga samer stärkt inflytande i politiska frågor och genom detta kan de få mer makt att forma sina liv och påverka det samiska samhället i stort.

För vidare läsning

På jämställdhetsmyndighetens webbsida[8] finns mer information om begreppet intersektionalitet och den tillhörande metoden intersektionell analys.

8 **Fullständig källhänvisning** finns i slutet av handboken

METOD

Heerredidie diblemevuekide

Bryt härskartekniker

HÄRSKARTEKNIKER kallas de strategier som används av individer eller grupper för att bibehålla eller stärka sin maktposition. Detta sker både medvetet och omedvetet och därför är det viktigt att komma ihåg att de allra flesta människor inte använder härskartekniker med avsikten att skada andra. Genom att bli medveten om dessa tekniker kan vi lättare identifiera och bemöta dem med så kallade *motstrategier* så att samtalsklimatet bli mer respektfullt.

Att tänka på…

Metoden som beskrivs ger inspiration till dig som individ att hitta strategier för att bemöta härskartekniker. Det bör tilläggas att detta inte enbart är en enskild persons ansvar utan ett gemensamt gruppansvar. Genom att använda metoden *dålle-bealesne* som en ram kan ni förebygga härskartekniker genom att på förhand ha diskuterat förväntningar på kommunikation och beteende. Att ha skapat en plats där alla känner sig välkomna att bidra och att ge varandra feedback på ett konstruktivt sätt kan möjliggöra öppenhet och tillit inom gruppen.

Det kan vara jobbigt eller sårande att bli konfronterad med att använda härskartekniker. Men se det som en förtroendeförklaring där den andra personen litar på att du kan ändra ditt beteende som med största sannolikhet inte var avsett, men som ändå hade en negativ effekt på dem.

Steg 1: Upptäck härskartekniker

Här följer fem vanliga härskartekniker:

- **Osynliggörande:** Att ignorera vad du säger eller gör. **Till exempel** när någon hela tiden avbryter dig, eller inte visar någon som helst reaktion på det du sagt.
- **Förlöjligande:** Att få dig att känna dig löjlig eller betydelselös. **Till exempel** genom att ge nedlåtande kommentarer eller att rulla med ögonen.
- **Undanhållande av information:** Att hindra dig från att agera genom att inte ge dig tillräcklig information. **Till exempel** att inte berätta vad ett möte eller en sammankomst ska handla om.
- **Dubbelbestraffning:** Att kritisera dig oavsett vad du gör, vilket skapar en känsla av att du alltid gör fel. **Till exempel** att du får höra att du ska ta för dig mer men när du väl gör det så betraktas du som krävande.
- **Påförande av skuld och skam:** Att få dig att känna skam eller skuld för något, även om det inte är ditt fel. **Till exempel** att du inte informerats om ett möte eller en sammankomst, men sen får du höra att du själv borde tagit reda på när det var.

Steg 2: Bemöt med motstrategier

När du vet hur härskartekniker yttrar sig är det enklare att lära sig hantera dem. Här kommer *förslag* på hur du kan motverka dessa härskartekniker.

1. Bemöt genom att synliggöra och påtala vad som sker. Använd så kallade *motstrategier*.
2. Föregå med gott exempel för att förändra ett socialt klimat. Använd så kallade *bekräftartekniker*.

Härskarteknik	Motstrategi	Bekräftarteknik
Osynliggörande Denna teknik går ut på att visa att du är betydelselös i sammanhanget, det vill säga att det du gör och säger inte är viktigt. **Till exempel:** Om någon avbryter dig, eller inte visar någon reaktion på det du sagt. Det kan också uttrycka sig genom att en person anmärker på hur du sagt något, men inte på vad du sagt.	**Ta plats** Säg till direkt och markera att du inte accepterar beteendet. Upprepa vad du sett eller hört och ställ sedan frågor istället för direkta anklagelser. **Förslag:** Säg respektfullt men tydligt: *"Jag känner mig inte lyssnad till..."* *"Jag känner mig osynliggjord när du..."* *"Jag märker att du kommenterar på hur jag säger saker men inte lyssnar på vad jag säger…"*	**Synliggörande** Bidra med en motsatt kultur än den som du blir bemött med. Synliggör andra! **Förslag:** Genom att lyssna på andra, ge gensvar och konstruktiv kritik så bekräftar du andra. Detta ger också respekt tillbaka vilket innebär att du även synliggör dig själv.
Förlöjligande Att få dig att känna dig löjlig eller betydelselös genom nedlåtande kommentarer. **Till exempel:** Uttryck som *"lilla gumman"* eller motsvarande klappar på huvudet kan göra att du upplever dig mindre värd.	**Ifrågasättande** Fall inte in i rollen du tilldelats, utan agera utifrån en definition av dig själv som en som tar plats. **Förslag:** Ifrågasätt beteendet. *"Jag tycker inte om när du skämtar på min bekostnad…"* *"Jag tycker det är farligt med sådana skämt, eftersom folk kan tycka att de är obehagliga. Det kan vara bra att tänka på nästa gång."*	**Respekterande** Bemöt seriöst och respektfullt och stötta den andra. **Förslag:** Föregå med gott exempel. Uppmuntra alla att alltid våga ställa frågor. Du kan understryka: *"det finns inga dumma frågor"*. Ta andras förslag och idéer på allvar.

Härskarteknik	Motstrategi	Bekräftarteknik
Undanhållande Att hindra dig från att agera genom att inte ge dig tillräcklig information eller att inte få den i tid. Det skapar ett utanförskap. **Till exempel:** Genom att inte berätta vad ett möte ska handla om. Eller att efter jobbet *"göra upp"*. Det som sedan sker på mötet är att snabbt *"klubba igenom"* beslutet.	**Korten på bordet** Påpeka och ifrågasätt om det sker snabba beslut över ditt huvud (där din medverkan krävs). **Förslag:** Pratar *"alla andra"* om något som om det vore självklart? Påpeka att du inte har fått informationen: *"Vad bra att ni diskuterat detta, nu kan ni informera mig så kan vi bestämma tillsammans sedan"*	**Informera** Var noga med att informera och inkludera alla berörda i beslutsprocesser du hanterar över. **Förslag:** Inkludera alla! Har du av ren entusiasm diskuterat ett projekt, utanför arbetstid, och kommit fram till slutsatser? Var noga med att återge diskussionen och vägen fram till era slutsatser.
Dubbelbestraffning Att du blir kritiserad oavsett vad du gör, vilket skapar en känsla av att du alltid gör fel. **Till exempel:** Du får höra att du ska ta för dig mer men när du väl gör det så betraktas du som krävande. Eller... att du har ett kontrollbehov när du är noggrann med detaljerna. Men om du inte är noggrann får du höra att du är slapp eller slarvig.	**Bryta mönster** Genom att förstå dig själv och dina egna prioriteringar kan du lättare bemöta dessa situationer. **Förslag:** Medvetandegör för den andra personen om vad som sker *" När du ber mig att vara noggrann och sedan klagar på att jag har för stort kontrollbehov upplever jag att det inte spelar någon roll vad jag gör. Jag skulle önska att…"*	**Dubbel belöning** Utgå ifrån att alla gör sitt bästa utifrån sina egna förutsättningar. **Förslag:** Med hjälp av att tänka att *"Alla gör sitt bästa"* och agera därefter belönas ansträngningar och goda intentioner. Då skapas en stödjande miljö där andra känner sig uppmuntrade att fortsätta sträva efter sitt bästa.

Härskarteknik	Motstrategi	Bekräftarteknik
Skuld och skam Skapas genom att få dig att känna skam eller skuld för något, även om det inte är ditt fel. **Exempelvis:** Vanligt i vardagssituationer. Det kan röra sig om att du inte informerats om ett möte eller sammankomst, men sen får du höra att du själv borde tagit reda på när det var.	**Intellektualisera** Medvetandegör dina känslor och sätt ord på de. **Förslag:** Lyft blicken och intellektualisera de situationer du upplever dessa känslor. Hitta mönster och fråga dig själv: *-Hur upplever andra situationen?* *-Varför kände du skuld här?* *-Ligger felet egentligen i omständigheterna runt omkring?*	**Bekräfta dig själv och andra** Ge bekräftelse, uppbackning och stöd. **Förslag:** Istället för att kommentera att någon gör för lite, uppmärksammar du det positiva som personen bidrar med. Definierar nya och positiva normer.

Fler härskartekniker:

- **Objektifiering**: Att reducera dig till enbart ditt utseende eller ett objekt, i stället för att se dig som en hel person. **Till exempel** lyfta fram en persons utseende i stället för arbetet som gjorts.
- **Komplimangmetoden**: Att ge dig en komplimang för att sedan koppla den till en uppgift. **Till exempel** *"Du som är så duktig, kan inte du göra det här också"*.
- **Projiceringsmetoden**: Att ta kritik personligt. **Till exempel** att en person som du har gett feedback, eller sagt ifrån om något till, svarar med att fråga om du är trött eller känslig.
- **Våld och hot om våld:** Att hota eller använda våld för att tysta dig. **Till exempel** genom att använda fysiskt, psykiskt eller sexuellt våld försöka få sin vilja igenom.
- **Martyrmetoden:** Att spela på dina skuldkänslor. **Till exempel** om du ger kritik kan den svara med "*ok, du tycker jag är dålig*".
- **Stereotypmetoden:** Att någon förenklar dig till ditt kön, utseende, sexualitet, etnicitet. **Till exempel** att en kvinna får "kvinnliga" uppgifter och en man typiskt "manliga" på en arbetsplats.

METOD

Raajtere

Trappan

JÄMSTÄLLDHET handlar om makt. I en verksamhet kan några personer ha makt och därigenom få mer utrymme, resurser eller tolkningsföreträde. För att detta ska förändras kan det vara betydelsefullt att skapa tydliga *jämställdhetsmål* och koppla till den egna verksamheten. Men först är det viktigt att höja kunskapsläget inom ämnet och synliggöra nuläget.

Processen som beskrivs i detta avsnitt är inspirerad av metoden *Trappan*[9] som kan användas för jämställdhetsanalyser. Grunden till modellen är framtagen för att jämställdhetsintegrera statliga verksamheter, vilka ofta är större organisationer med andra förutsättningar än majoriteten av de samiska verksamheterna. Modellen tar dessutom enbart hänsyn till de jämställdhetspolitiska målen i majoritetssamhället, och därmed går inte modellen att applicera rakt av. På grund av det så läggs mer fokus på vissa av stegen även om modellen följer samma grundprincip. Under varje steg ges förslag på frågor att ställa sig för att komma vidare till nästa steg. Välj de frågor som passar eller skapa egna frågor som fungerar bättre för er.

Att tänka på…

Att arbeta med jämställdhetsanalyser är en lång process med många olika steg. Därför är det viktigt att vara medveten om att processen kan tendera stanna av vid *inventering* och *kartläggning* (Steg 2-3). Även om dessa steg är nödvändiga för att få en förståelse för nuläget och identifiera eventuella förbättringsområden, är *handling* det som verkligen kommer göra skillnad i er verksamhet (Steg 5). Så om ni har kort om tid så kan det vara en god idé att se över befintliga jämställdhetskartläggningar (till exempel Sametingets jämställdhetsprogram) och utgå från det när ni undersöker er verksamhet. Därefter lägger ni mer fokus på att skapa *jämställdhetsmål* och *åtgärda* dem.

---

9 Läs mer på **regeringens webbplats** under JämStöds Praktika – *Metodbok för jämställdhetsintegrering*

Processen kan förenklat beskrivas så här:

Kompetens – få jämställdhetskunskap

Inventera – synliggöra förutsättningar

Kartläggning – nuvarande situation

Analys – effekterna den får

Mål – önskad framtid

Handling – så gör vi för att nå våra mål

Uppföljning – så följer vi upp våra mål

Steg 1: Grundläggande förståelse

Inledningsvis är det viktigt att alla får grundläggande jämställdhetskunskap. Gå gärna igenom fler delar från handboken för att öka kunskapen kring området.

Steg 2 - 3: Inventera och kartlägg

Granska er verksamhet genom att gå igenom förutsättningarna som finns i dagsläget. Här kan ni diskutera konkreta tidigare insatser som gjort och vilket resultat de gav.

Ni kan också gemensamt undersöka hur nyttan och viljan att jobba med jämställdhet ser ut. Att skapa en gemensam bild av dagsläget hjälper i det kommande jämställdhetsarbetet.

Förslag på inventeringsfrågor:

Tidigare insatser och aktiviteter:

- Vilka insatser har vi hittills gjort när det gäller jämställdhet?
- Hur blev de resultaten?
- Har det bidragit till ökad jämställdhet?

Förutsättningar: *Nytta och viljan*

- Är vår verksamhet jämställd idag?
- Har vi en gemensam bild av hur det ser ut?
- Vad skulle nyttan av en mer jämställd verksamhet kunna vara?
- Vad kan stödja i den processen?
- Vad kan hindra i den processen?
- På vilket sätt utvecklas vår verksamhet och vilka effekter kan det få för jämställdheten?
- Finns viljan att skapa en jämställd verksamhet; hos alla, hos styrelsen, hos mig?
- Hur kan vår verksamhet bidra till att uppfylla Sametingets jämställdhetsprogram och de nationella jämställdhetspolitiska målen?

Kartläggning

Fortsätt sedan med att kartlägga hur det konkret ser ut i er verksamhet. Det vill säga hur det ser ut gällande representation. Det kan handla om vilka personer som är representerade på olika nivåer och positioner, eller kring faktorer som ålder, kön, funktionsförmåga, språkkunskaper, familje- och områdestillhörighet. Det kan dessutom handla om resursfördelning. Resurser kan vara tid, pengar, personal, information eller materiella tillgångar.

Förslag på kartläggningsfrågor:

Representation:

- Hur ser fördelningen ut i vår verksamhet?
- Hur ser representationen ut när det gäller olika uppdrag (till exempel: styrelseuppdrag, politiska uppdrag och arbetsgrupper)?
- Hur fördelas arbetsuppgifter inom verksamheten? Vem får vilka arbetsuppgifter?
- Hur ser det ut när det gäller representationen av prestigefyllda arbetsuppgifter?
- Vilka personer har formell befogenhet att fatta beslut inom organisationen? Hur är representationen bland dem?
- Vem har inflytande och makt när det gäller att påverka beslutsprocessen på ett informellt sätt?

Resurser:

- Hur fördelas budgeten mellan olika projekt och avdelningar?
- Finns det några specifika områden där mer pengar investeras och vilka är mest representerade inom dessa områden?
- Vem/vilka får mest talartid vid möten, konferenser eller andra evenemang?
- Vem/vilka berörs av de frågor som får ta tid?
- Hur informeras olika grupper och när informeras de?
- Vem/vilka använder våra gemensamma lokaler?
- Vilka utbildningar, kurser och konferenser erbjuder vi?
- Vilka föreläsare bjuder vi in och vilka ämnen föreläser de om?

Steg 4: Analysera

Nu har ni synliggjort dagsläget och då är det viktigt att analysera mönster som präglar er verksamhet och vilka möjliga effekter det får.

Förslag på analysfrågor:

- Ser vi några mönster när det gäller vem som får styrelseuppdrag?
- Finns det mönster när det gäller ansvarsnivå för olika arbetsuppgifter?
- Finns det specifika områden där en viss grupp dominerar?
- Vems behov tillgodoses i verksamheten idag?
- Finns det några grupper vars behov eller intressen inte tillgodoses tillräckligt?
- Är vår verksamhet utformad utifrån någon norm som gynnar någon mer?
- Ser vi skillnader i förväntningar?
- Vem gynnas av hur verksamheten fungerar idag?

Steg 5: Jämställdhetsmål

Nu är det dags att ta fram tydliga jämställdhetsmål. Tänk på att det kan vara både kvantitativa och kvalitativa mål. *Kvantitativa mål* fokuserar på jämn fördelning. Det kan handla om att analysera hur många personer som innehar olika typer av specifika uppdrag eller positioner. *Kvalitativa mål* fokuserar på tillgången till specifika resurser och villkor. Det innebär att undersöka om personer har likvärdiga och statusfyllda uppdrag och att se vilka som trivs och vilka som har makten att påverka dess utveckling.

Förslag på jämställdhetsmål:

- Alla i [Namn på verksamhet] ska ha samma möjlighet att påverka verksamheten.
- Vi ska attrahera en jämn fördelning bland våra medlemmar.
- Vi ska arbeta för att uppnå en bred representation i våra styrelser och verksamheter.
- Vi ska utvärdera och förbättra våra rekryterings-och befordringsprocesser för att säkerställa en jämlik och jämställd behandling.
- Vi ska arbeta för att skapa en verksamhet där alla känner sig trygga och respekterade.
- Vi ska erbjuda ett varierat utbud av utbildningar och föreläsningar för att tillgodose olika behov och intressen.
- Vi ska sträva efter en jämn fördelning av föreläsare och kursledare från olika bakgrunder och erfarenheter.

Steg 6: Handling

Det är nu som ni skapar en mer jämställd verksamhet. Detta steg är inte bara viktigt utan också en utmanande uppgift. Ta ställning till hur verksamheten behöver förändras för att bli mer jämställd, här kan det underlätta att göra en *åtgärdsplan*. Det är även viktigt att ni fattar beslut om vad som ska göras och av vem. Besluta även när uppföljning ska ske för att hålla igång en kontinuerlig reflektion kring det man förändrar.

Förslag på åtgärdsfrågor:

- Vilka aktiviteter och förändringar behövs för att nå vårt mål?
- Vilka resurser behöver vi för att genomföra dessa aktiviteter?
- Vem ska göra vad och när ska det göras?
- Hur lång tid ska det ta?

Förslag på åtgärdsplan:

Nuläget: Under de senaste åren har vi enbart bjudit in män som föreläst om hårdslöjd och kvinnor som föreläst om mjukslöjd. Vi anser att detta leder till fördomsfulla bilder om vad kvinnor respektive män ska ägna sig åt.

Åtgärd: Aktivt leta efter kvinnor som föreläser om hårdslöjd och vice versa.

Ansvarig: Styrelsen eller arbetsledare.

Nuläget: Kartläggningen visar att vi för närvarande har en ojämn fördelning, i både ålder och könsvariationer, bland dem som arbetar i vår verksamhet eller styrelse. En orsak till detta är utmaningarna i rekryteringen.

Åtgärd: Aktivt arbeta för att peppa och stödja personer att söka jobbet eller att bli ordförande. Vi kommer också att arbeta aktivt med att "handplocka" lämpliga personer. Dessutom avsätter vi X kr för kurser och andra kompetenshöjande åtgärder för alla intresserade.

Ansvarig: Arbetsledare eller valberedningen.

Steg 7: Uppföljning

Sista steget är att följa upp, utvärdera och eventuellt revidera målen.

Förslag på uppföljningsfrågor:

- Har vi nått jämställdhetsmålen?
- Vad blev resultatet av vårt arbete?
- Vilka lärdomar kan vi dra?
- Hur ser vi till att den positiva förändringen består?
- Hur tar vi till vara på lärdomarna från den negativa förändringen?
- Vad blir nästa steg?

Förslag på uppföljningsbeslut:

- Vi ska införa jämställdhet som en stående punkt på dagordningen för att ständigt uppdatera oss om hur arbetet fortskrider.
- Från och med nästa möte börjar vi föra talarstatistik. I slutet av varje termin sammanställer vi statistiken och diskuterar om några åtgärder måste vidtas.
- Vi ska sätta ihop en enkät, som våra medlemmar kan svara på anonymt, där vi ställer frågor om hur de tycker att jämställdhetsarbetet ska utvecklas.

För vidare läsning[10]

Läs mer på *JämStöds Praktika Metodbok för jämställdhetsintegrering*.

10 **Fullständiga källhänvisningar** finns i slutet av handboken

”Jämställdhet handlar om makt. I en verksamhet kan några personer ha makt och därigenom få mer utrymme, resurser eller tolkningsföreträde”.

METOD

Soptsestidie vædtsoesvoeten bïjre

Bryt tystnaden om våld

VÅLD MOT SAMISKA KVINNOR och hbtqi-personer (ett paraplybegrepp för personer som definierar sig själva som homosexuella, bisexuella, trans eller queer) är ett allvarligt samhällsproblem och att det behövs omfattade förändringar för att bättre stötta våldsutsatta. Det handlar om okunskap och avsaknad av ansvar inom nuvarande stödstrukturer, men också att det behövs mer forskning och kunskap i frågorna[11].

Mäns våld mot kvinnor kan beskrivas som den yttersta formen av ojämställdhet och män är generellt överrepresenterade som våldsutövare. Det är även viktigt att betona att våld mot kvinnor är ett globalt problem som inte känner några geografiska eller etnicitetsbaserade gränser. Att arbeta med att förebygga och motverka våldet är en förutsättning för att uppnå jämställdhetsmålen och därför ingår det i arbetet med jämställdhetsintegrering. I denna handbok har vi valt att fokusera på att beskriva olika uttryck av våld i nära relation för att öka upptäckten, eftersom det är något som alla kan bidra med för att få våldet att upphöra. Det är även viktigt att betona att forskning visar att våld är en stigmatiserad fråga inom det samiska samhället. Därför är det extra viktigt att bryta tystnaden och börja prata om våld och hur vi gör om vi misstänker att någon utsätts.

11 Läs mer i rapporten "**Våld mot samiska kvinnor**"

Att tänka på…

Våld i nära relation är inte den enda typen av våld utan det finns flera olika former av våld som är stora samhällsproblem som till exempel rasistiskt eller hatbrottsrelaterat våld. Denna handbok har avgränsats till våld i nära relation och könsrelaterat våld.

Frågor att fundera på när du läser avsnittet:

- Hur rör det här oss i vår verksamhet?
- Vilket ansvar kan vi ta?
- Hur kan vi bidra till att identifiera våld?

Till exempel: Det kan vara bra att se till att det finns rutiner för att hantera om någon kollega eller medlem utsätts för våld - så att alla vet var de ska vända sig.

Så ser våldsutsattheten ut

Det finns för första gången data om våld mot samiska kvinnor i Sverige. Resultaten visar att det övergripande mönstret är att samiska kvinnor är betydligt mer utsatta för våld än samiska män, samt att samiska kvinnor uppger en högre våldsutsatthet än kvinnor i Sverige för de flesta typer av våld. Resultaten visar även att hbtq-samer uppger en betydligt högre utsatthet för alla typer av våld jämfört med andra samer.

Några utdrag ur forskningsresultaten:

- Över hälften av de samiska kvinnor som besvarat enkäten uppger att de har utsatts för utsatts för sexuellt våld, sju av tio har utsatts för psykiskt våld och nästan var tredje för fysiskt våld.
- En större andel samiska kvinnor än kvinnor i Sverige i stort uppger utsatthet för de grövsta formerna av sexuellt våld, såsom våldtäktsförsök och våldtäkt.
- Hbtq-samer uppger en avsevärt högre utsatthet för alla typer av våld, jämfört med andra samer.
- Frågan om våld mot samiska kvinnor osynliggörs och beskrivs som svår att adressera – både i det samiska samhället och i majoritetssamhället.
- Ett centralt hinder för utsatta att lämna en våldsam relation beskrivs vara rädslan för att uppbrottet skulle innebära förlust av samiska sammanhang. Den samiska identiteten beskrivs till exempel nära knuten till platsen och markerna och därmed som svår att upprätthålla vid flytt till en annan ort för att söka skydd.
- Bristande tillit till myndigheter bland samer är en potentiell barriär för att nå och stötta våldsutsatta samiska kvinnor. Den bristande tilliten relaterades till både historiska och samtida erfarenheter av okunskap, förtryck, rasism och diskriminering.
- Deltagare beskriver ojämställdhet och tystnad kring våld mot kvinnor i det samiska samhället, och att våld mot kvinnor ofta hanteras internt. Tystnaden knyts till en lojalitet med samiska män, ett ideal att samiska kvinnor ska vara starka och klara sig själva, samt en vilja att skydda familjen och det samiska kollektivet.

För resultaten i sin helhet, läs mer i rapporten *"Våld mot samiska kvinnor"*[12].

12 **Fullständig källhänvisning** finns i slutet av handboken

Våldets uttryck

Våldet finns överallt i vår vardag och därför är kunskap om vad som är våld en förutsättning för att få syn på och sedan kunna adressera det. Det behövs både generell såväl som specifik kunskap om våldets uttryck. Våld uttrycks på olika sätt och det är mycket mer än bara fysiskt våld som de flesta kanske först tänker på när de hör ordet. Nedan beskrivs olika våldsformer. Gränserna är dock inte alltid skarpa mellan de olika formerna.

- **Fysiskt våld**
  Fysiskt våld är nog det som de flesta personerna ser som våld. Det kan vara knuffar, sparkar, slag, strypgrepp eller fasthållning.

- **Sexuellt våld**
  Sexuellt våld är att tvinga någon att utföra eller bevittna sexuella handlingar mot sin vilja. Det kan handla om våldtäkt och även sexuella trakasserier till exempel ofrivillig beröring.

- **Psykiskt våld**
  Verbala kränkningar, hot, isolering, utpressning eller kontroll som successivt leder till psykisk nedbrytning av den som är utsatt. Psykiskt våld är också indirekta hot om självmord eller hot riktat mot annan närstående. Ett exempel på psykiskt våld är att utesluta en person från den samiska gemenskapen, vilket kan leda till känslomässig och psykisk nedbrytning.

- **Digitalt våld**
  Är det våld som sker på internet. Det kan handla om att sprida kränkande bilder, att man får bilder eller filmer till sig som man inte bett om eller att någon hotar en för att man ska skicka det. I en nära relation kan det handla om att kräva tillgång till mejl, sociala medier eller på andra sätt använda digitala medier för att kontrollera.

- **Materiellt våld**
  Materiellt våld innebär att den som utövar våldet gör sönder saker som tillhör den utsatta. Det är ofta sådant som har särskild betydelse eller att våldsutövaren tvingar den utsatta att själv förstöra sina ägodelar. Det kan vara ägodelar som har stor kulturell betydelse. Här ingår även våld mot djur såsom renar eller hundar.

- **Ekonomiskt våld**
  Ekonomiskt våld kan vara att den som utövar våldet kontrollerar hur den utsatta använder sina pengar och begränsar tillgången. Det kan inkludera att tvinga den utsatta att ta lån och övervaka materiella tillgångar för att öka isoleringen. Ett exempel kan vara det ekonomiska beroendet som finns när man driver företag tillsammans. I dessa fall kan våldet manifestera sig genom att den våldsutövande parten kontrollerar företagsinkomsterna och tillgångarna. Vilket blir ett medel för att hålla den utsatta i ett ekonomiskt beroende och för att minska deras möjlighet att lämna relationen.

Normaliseringsprocessen

Upprepat våld kan förvandla det som en gång anses oacceptabelt till något vanligt. Detta kallas för *normaliseringsprocessen* och kan förenklat förklaras som den process där gränserna gradvis förskjuts och suddas ut och leder till att den utsatta tillslut uppfattar våldet som en normal del av vardagen. Normaliseringsprocessen definierar därmed vad som gör att våldsutsatta personer har svårt för att bryta upp ur våldsamma relationer. Därför viktigt att vara uppmärksam och fråga vid minsta oro - inte bara en gång utan upprepade gånger.

Om du misstänker att någon utsätts

Att veta hur du ska hantera en situation där du misstänker att någon utsätts för våld kan vara utmanande. Rädslan för att ha missuppfattat situationen eller att säga något fel kan vara stor. I en verksamhet är det därmed viktigt att skapa rutiner kring hur ni hanterar misstanke eller om någon berättar att den utsätts. Till exempel vid ett medarbetarsamtal om du är arbetsgivare. På individnivå handlar det om att fråga vid minsta oro. Här är några tips och råd du kan tänka på inför ett samtal med en person där du misstänker att personen utsätts för våld:

- Våga visa att du bryr dig.
- Ställ frågorna av omtanke.
- Respektera den våldsutsattas syn på situationen och ge inte goda råd.
- Förhåll dig neutralt till våldsutövaren, om du kritiserar det så finns det risk att den som är utsatt för våld hamnar i en försvarsställning. Det är också så att den utsatta ofta skuldbelägger sig själv snarare än den som utövar våld.
- Ta inte ett avvisande personligt.
- Berätta vilket stöd du kan ge.
- Var tydlig med att du inte kommer göra något mot den utsattas vilja.
- Ha tålamod och erbjud hjälp i det tempo som den som är utsatt önskar.

Tips vid utvecklandet av rutiner:

Gaskeuniversiteete/Mittuniversitetet har utvecklat riktlinjer för våld i nära relationer för medarbetare och studenter. Dessa riktlinjer erbjuder konkreta förslag på hur du kan agera samt vilka varningstecken på våldsutsatthet du bör vara uppmärksam på.

För att se riktlinjerna i sin helhet, se *Handläggningsordning vid förekomst av våld i nära relationer hos medarbetare eller studenter*, på Gaskeuniversiteetes webbplats[13].

13 **Fullständig källhänvisning** finns i slutet av handboken

Hit kan du vända dig som utsatt

Det finns flera olika stödlinjer som du kan ringa om du är eller har varit utsatt för våld eller om du är närstående och vill ha råd. Du kan även ringa om du misstänker att någon utsätts för våld och du inte vet hur du tar det vidare. De flesta har även mail- eller chattfunktioner.

Nationella stödlinjer

- Kvinnofridslinjen når du dygnet runt på **020 50 50 50**

  På nationellt centrum för kvinnofrid, Uppsala universitet, webbplats finns information om kvinnofridslinjen på samiska.
- Brottsofferjourens nationella telefoncentral nås på numret **116 006**
- Är du under 18, ring BRIS på **116 111.**
- SANKS (samiska nationella kunskapscentret för psykisk hälsovård och missbruk) når du via växelnumret **+47 78967400** eller via epost: sanks-postmottak@finnmarkssykehuset.no
- Det finns även riksorganisationer för kvinnojourer, tjejjourer och ungdomsjourer att kontakta som ligger både i och utanför Saepmie. Jourerna stöttar, skyddar, förebygger och påverkar utifrån en kunskap om våld, genus och makt.
- **Unizonjourer.se**
- **ROKS.se**

Orosanmälan till socialtjänsten

Om du misstänker att barn riskerar att fara illa på grund av våld i nära relation så bör en orosanmälan till Socialtjänsten göras. Socialtjänsten ansvarar därefter för att utreda barnets situation.

**”Våldet finns
överallt i vår vardag
och därför är kunskap
om vad som är våld
en förutsättning
för att få syn på
och sedan kunna
adressera det”.**

Jämställdhets-integrering

– strategier för att uppnå jämställdhet

JÄMSTÄLLDHET SKAPAS där beslut fattas, där resurser fördelas och normer uppstår. Själva begreppet *jämställdhetsintegrering* är den svenska politiska strategin som används för att uppnå jämställdhet i det dagliga arbetet. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i allt beslutsfattande - från förslag, till genomförande och utvärdering.

Så oavsett vilken verksamhet du tillhör och på vilken nivå besluten tas, så ska jämställdhets-perspektivet vara en del i *vad* vi gör, *hur* vi gör det, och *varför* vi gör det. Vi behöver därmed skapa medvetenhet om hur våra dagliga beslut och ageranden påverkar samiska flickor, pojkar, kvinnor, män och icke-binära personer.

Att tänka på…

När vi pratar om jämställdhetsintegrering är det lätt att fastna i att enbart förändra de begrepp vi använder och verksamhetsmål, utan att egentligen ändra befintliga sätt att arbeta eller fatta beslut på. Det viktigaste är därför att förändra hur saker och ting *görs* i grunden och tänka utifrån era specifika behov. Så när ni väljer metoder tänk på att brister i jämställdhet kan handla om många saker – bland annat informella strukturer, invanda könsmönster, samt normer och föreställningar om vad vissa personer med vissa kroppar kan och inte får göra.

De jämställdhetspolitiska målen:

- En jämn fördelning av makt och inflytande.
- Ekonomisk jämställdhet.
- Jämställd utbildning.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
- Jämställd hälsa.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

På regeringens webbplats finns de jämställdhetspolitiska målen i sin helhet.

Sametingets jämställdhetsprogram

De jämställdhetspolitiska målen är skrivna utifrån majoritetssamhällets syn. Hur vi konkret uppnår målen ser olika ut inom majoritetssamhället och det samiska samhället eftersom våra jämställdhetsutmaningar ser olika ut. Därför är det viktigt att även ha kunskap om Sametingets jämställdhetsprogram. Jämställdhetsprogrammet revideras kontinuerligt och ska revideras i närtid i det kommande jämställdhetsarbetet. Här diskuteras jämställdhet utifrån den samiska värdegrunden och aerpiemaahtoe, traditionell samisk kunskap.

Jämställdhetsprogrammet är ett dokument där både utgångspunkter, mål och ambitioner framgår. Sammantaget konstateras det att det samiska samhället inte är jämställt och att samiska personer inte har samma möjligheter att utöva sin kultur, näringar, identiteter eller inflytande. Jämställdhetsproblemen beskrivs, liksom majoritetssamhället, som ett övergripande samhällsproblem som grundar sig i ojämlika maktförhållanden som är påverkade av samhällets normer och värderingar. För att påverka jämställdhetsarbetet i positiv riktning skapades en rad insatser såsom gemensamma mål, både mätbara och långsiktiga, strategier och konkreta åtgärder.

Övergripande mål är bl.a:

- 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.
- 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.

De utvärderingsbara målen är bl.a:

- Jämställd könsfördelning i Sametingets plenum och organ.
- Samiska verksamheter ska ha minst 40% representation av underrepresenterat kön i sina styrelser.

  - andelen kvinnor verksamma inom traditionella näringar och företag ska öka.

  - andelen män verksamma i förskolor och skolor ska öka.

  - andelen jaktledare som är kvinnor ska öka.

  - andelen samebyordföranden som är kvinnor ska öka.

  - andelen kvinnor som söker startstöd för företag ska öka.

  - andelen män som påbörjar högre studier ska öka.

  - andelen kvinnor som tar jägarexamen ska öka.
- Samtliga sameskolor och integrerad skolverksamhet ska ha aktuella jämställdhetsplaner för pedagogisk verksamhet.
- Utbildning i jämställdhets- och genusfrågor för samisk skolpersonal.
- Samiska verksamheter som ansöker om medel ska ha aktuella jämställdhetsplaner som sedan ska följas upp.
- Rekrytering av personal till Sametinget ska ske med jämn könsfördelning.

För att se jämställdhetsprogrammet i sin helhet, se *Sametingets jämställdhetsprogram*[14].

14 **Fullständig källhänvisning** finns i slutet av handboken

Fler metoder för jämställdhetsintegrering

I denna handbok har vi fokuserat på några metoder för jämställdhetsintegrering. Men det finns även många flera och nedan presenteras förslag där du kan hitta samlad kunskap och praktiska övningar för att främja jämställdhet. Det inkluderar värderingsövningar och råd för att utforma jämställdhetspolicies:

- Länsstyrelsen har samlat en rad metoder för att integrera jämställdhet på ett praktiskt sätt. Läs mer på deras webbplats under *Gör! – Samlade metoder för jämställdhetsintegrering*[15].
- Staaren tjïelte (Östersunds kommun) presenterar 11 metoder för att integrera jämställdhet i verksamheter. Dessa metoder erbjuder konkreta vägledningar och praktiska verktyg. Läs mer på deras webbplats under *metoder för jämställdhetsintegrering*.

15 **Fullständig källhänvisning** finns i slutet av handboken

Förslag på e-utbildningar och vidare läsning

- **E-utbildning: Vård och hälsa**

Kunskapsnätverket för samisk hälsa ger i denna e-utbildning kunskap om traditioner, historia, tro, värderingar och normer i den samiska kulturen. Utbildningen bygger på den forskning som finns inom området samisk hälsa.

Kursen tar ungefär 1 timme och 40 minuter att genomföra.

- **E-utbildning SANKS**

SANKS, samiskt nationellt kompetenscenter för psykisk hälsovård och missbruk ger tre olika e-utbildningar inom samisk kulturell förståelse, sydsamiska förhållanden och hälsa, samt föräldrasamtal om familjens kultur och sammanhang.

Kurserna tar sammanlagt ungefär fem till sex timmar att genomföra.

- **E-utbildning: Våld mot kvinnor**

En introduktionskurs från nationellt centrum för kvinnofrid om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Du lär dig om våldets omfattning och uttryck, normaliseringsprocessen och samhällets ansvar.

Kursen tar ungefär två till tre timmar att genomföra.

- **Utbildningsfilm: Ålmaj tjuerpiesvoete nyjsenæjjaj vuestie**

Monica Burman som är professor i rättsvetenskap vid Ubmejen Universitiähta / Umeå universitet berättar om aktuell forskning kring mäns våld mot samiska kvinnor.

Filmen är cirka 26 minuter.

- **Jämställdhetsmyndighetens e-utbildningar**

Att förebygga våld

Jämställdhetsintegrering

Våld i nära relation - agera som chef eller kollega

- **Utbildningsfilm: Soptsestidie vædtsoesvoeten bïjre /Bryt tystnaden om våld**

Sametingets utbildningsfilm handlar om våld i nära relationer med fokus på det samiska samhället. Den lyfter våldets olika uttryck och tar även upp stöd för den våldsutsatta. Filmen finns att se på Sametingets webbsida.

Filmen är cirka 8 minuter.

- **Utbildningsfilm: Rapporten "Våld mot samiska kvinnor"**

Forskarna Jennie Brandén och Jon Petter Stoor, på Umeå universitetet presenterar resultat från rapporten "Våld mot samiska kvinnor", som har genomförts på uppdrag av Sametinget i Sverige. Filmen finns att se på Sametingets webbsida.

Filmen är cirka 8 minuter.

- **Utbildningsfilm: Om minoritetsstress**

I den här filmen beskrivs kortfattat vad minoritetsstress är, hur den yttrar sig och hur du kan motverka och hantera minoritetsstress.

Filmen är cirka 5 minuter.

Källhänvisning

Brandén, J., Nilsson, L.M., Burman, M., San Sebastián, M. & Stoor, J.P.A. (2024). *Våld mot samiska kvinnor.* Umeå universitet. Umeå.

Esanks (2022). *Samisk kulturkompetanse og forståelse.* **https://www.esanks.no** [2024-10-14]

Forum för levande historia & RFSL ungdom (2011). *BRYT! ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet.* Forum för levande historia. Stockholm.

Forum för levande historia (u.å.). *Om minoritetsstress.* **https://www.levandehistoria.se/undervisningsmaterial/sverige-slavhandeln-och-slaveriet/for-larare/om-minoritetsstress#strukturer-och-individer--om-normer-och-tillhorighet** [2024-10-14]

Länsstyrelsen (2013). *Gör! – Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt.* **https://catalog.lansstyrelsen.se/store/39/resource/2013__27**

Sametinget (2016). Sametingets jämställdhetsprogram. **https://www.sametinget.se/3722**

Sametinget (2021). Kartläggning om jämställdheten i det samiska samhället. **https://www.sametinget.se/3135**

SOU 2007:015. *JämStöds praktika: metodbok för jämställdhetsintegrering.*

Jämställdhetsmyndigheten (2021). *Vad är jämställdhetsintegrering.* **https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhetsintegrering/** [2024-10-14]

Jämställdhetsmyndigheten (2021). *Vad är intersektionalitet*. **https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-intersektionalitet/** [2024-10-14]

Östersunds kommun (2024). *Metoder för jämställdhetsintegrering*. **https://www.ostersund.se/kommun-och-politik/social-hallbarhet/jamstalldhet/metoder-for-jamstalldhetsintegrering.html** [2024-10-14]

Uppsala universitet (2022). *Nya filmer om Kvinnofridslinjen på samiska*. Tillgänglig på: **https://www.uu.se/centrum/nck/nyheter-fran-nck/arkiv/2022-03-30-nya-filmer-om-kvinnofridslinjen-pa-samiska?tarContentId=1008116** [2024-10-14]

Regeringen (2016). *Jämställdhetspolitiska mål*. **https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/** [2024-10-14]

Mittuniversitetet (2024). *Handläggningsordning vid förekomst av våld i nära relationer hos medarbetare eller studenter*. **https://www.miun.se/globalassets/styrdokument/administration-stod-och-service/arbetsmiljo/miun-2024-1073-handlaggningsordning-vid-forekomst-av-vald-i-nara-relationer.pdf**

Ordlista

I handboken förekommer det ord som alla kanske inte är helt bekanta med och som inte används i vardagligt tal. Nedan förklaras därför orden förenklat. Det är även viktigt att notera att vissa av orden i denna ordlista kan ha andra betydelser i andra sammanhang.

Feminism – en samling rörelser och ideologier som strävar efter att förändra samhälleliga ojämställdhetsstrukturer och maktrelationer för att säkerställa lika möjligheter för alla individer oavsett kön.

Genusrelationer – betonar hur människors samspel formar de strukturer som styr hur vi ser på och behandlar varandra beroende på kön.

Hbtq-personer – ett paraplybegrepp för personer som definierar sig själva som homosexuella, bisexuella, trans eller queer.

Heteronormen – föreställningen om att alla är heterosexuella, det vill säga attraherad av en person av motsatt kön och föreställningen att det är det normala. Om en person inte passar in i heteronormen så får den ständigt förklara sig.

Homofobi – en ideologi eller värdering som ger uttryck för en negativ syn på homosexualitet eller homo- och bisexuella.

Icke-binära – personer som identifierar sig med ett annat kön än kvinna eller man, som identifierar sig med båda dessa kategorier, inga kategorier, eller som upplever att könsidentiteten är flytande och föränderlig.

Intersektionalitet – handlar om hur olika maktordningar samverkar med varandra. Ordet kommer från engelskans intersection, som betyder vägkorsning.

Intersektionell analys – en metod som används för att titta på hur olika typer av maktstrukturer och sociala kategorier korsas och skapar unika identiteter och erfarenheter för olika människor.

Jämställdhet – handlar om att alla individer, oavsett kön, ska ha samma makt och inflytande att forma samhället och sina egna liv. Det är en grundläggande mänsklig rättighet som strävar efter att alla har lika tillgång till möjligheter, rättigheter och ansvar inom livets alla områden.

Jämställdhetsintegrering – politisk strategi och metoder för att uppnå ett jämställt samhälle.

Jämlikhet – ett vidare begrepp än jämställdhet och innebär att alla människor har samma värde, rättigheter och möjligheter, oavsett faktorer såsom ålder, kön, funktionshinder, sexuell läggning, etnisk eller religiös tillhörighet, eller socioekonomisk status. Det går inte att nå ett jämlikt samhälle, utan att det är jämställt.

Könsförtryck – omfattar alla former av ojämlikhet och diskriminering som är kopplade till kön.

Könsidentitet – en persons självupplevda kön, det vill säga det kön du känner dig som.

Könsmönster – refererar till de återkommande beteenden, attityder, och förväntningar som är kopplade till kön i ett samhälle. Dessa mönster formar hur individer förväntas uppträda och vilka roller de förväntas ta.

Könsnormer – vilka roller vi förväntas ha i samhället baserat på vårt kön. De formulerar ofta förväntningar kring allt från klädsel och utseende till yrkesval och beteende i olika situationer.

Könstillhörighet – avser den upplevelse och identitet som en individ har i förhållande till sitt kön. Det innefattar hur en person identifierar sig själv.

Rasism – en ideologi, uppfattning, värdering eller struktur som bygger på en indelning av människor i ett hierarkiskt system av raser, utifrån hudfärg eller etnisk tillhörighet, där vissa tillskrivs ett högre värde över andra.

Majoritetsnorm – definierar de förväntningar och ideal som anses vara fördelaktiga. Dessa normer och beteenden representerar vanligtvis det som betraktas som typiskt för den dominerande gruppen inom samhället.

Maktstrukturer – strukturer på samhällsnivå som ger människor olika möjligheter och förutsättningar att påverka samhället och sina egna liv. Det kan hänga ihop med till exempel klass, etnisk tillhörighet, funktionsförmåga, hudfärg och sexualitet.

Normkritik – metoder för att synliggöra och förändra strukturer och sociala och språkliga normer som begränsar livet för individer som inte faller inom det som betraktas som normalt i samhället.

Sexism – en ideologi, uppfattning eller värdering som ger uttryck för en negativ syn på kvinnor och femininitet och där kvinnor och kvinnlighet underordnas män och manlighet.

Sexualitet – används för att gruppera människor utifrån vem de har förmågan att bli kära eller attraherade av. Det kan även benämnas som sexuell läggning.

JÄMSTÄLLDHET handlar om att alla individer, oavsett kön, ska ha samma makt och inflytande att forma samhället och sina egna liv. Det är en grundläggande mänsklig rättighet som strävar efter att alla har lika tillgång till möjligheter, rättigheter och ansvar inom livets alla områden.

Vi måste gemensamt arbeta för ett jämställt samiskt samhälle. Jämställdhet skapas där beslut fattas, där resurser fördelas och normer uppstår. Därför behöver arbetet ske på alla nivåer och jämställdhetsperspektivet måste finnas med i allt dagligt arbete i myndigheter, organisationer, föreningar, företag, samebyar, sameföreningar och andra verksamheter. Detta brukar även beskrivas som jämställdhetsintegrering och är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle.