



Organiserad eller oorganiserad feminism?

– Metodkit och idébank för stärkt feministisk organisering

Författare: Malin Beckman, Malmö Jämställdhetsbyrå
Sättning: Holmbergs i Malmö AB
Tryck: Holmbergs i Malmö AB
Kontakt: Malin Beckman, malin@malmojamstalldhetsbyra.se



Innehåll

Inledning.....	4
Varför är detta viktigt?	5
Prova det här – metoder på mikronivå	6
Lokal feministisk resurspool	6
Regelbunden samlingsplats – öppna möten.....	8
Valberedningskunskap	8
Intersektionell studiecirkel.....	16
Medborgarförslag	17
Hur finansiera feminismen?.....	19
Organisera – hur?.....	24
Verksamhetsplanering.....	27
Metoder på mesonivå.....	32
Hemsida som samlar jämlikhetsorganisationer	32
Gemensam eventsida	32
Gemensam feministisk verksamhetsplanering	33
Resursträffar - nätverk för ansökningar/finansiering.....	33
Nätverk för projektanställda.....	34
Aktivistseminarium.....	34
Utbildningar i civilsamhället.....	35
Feministlista – informationslista om det feministiska civilsamhället.....	36
Crowdfunding.....	36
Kartläggning av stödstrukturer	37
Lokalt feministiskt måldokument.....	37
Feministiskt wikipedia	38
Feministiskt intranät.....	39
Feministisk lock-in.....	39
Feministisk kompetens-sharing som studiecirkel	40
Metoder på makronivå	41
Feministhus	41
Feministiskt studieförbund	41
Feministfond	41
”Feministexpressen”	42
Civilsamhällsförvaltning	42
Kommunal materialpool.....	43
Kommunalt stöd för kvinnors organisering	43
Friskvårdsbidrag ➔ civilsamhällsbidrag.....	43
Kontinuerligt stöd kring normarbete	44
Arvodering för att delta i utbildningar för civilsamhället	44
Avslutning.....	45
Referenser	45
Bilaga 1: Dokumentation – workshop om metoder för feministisk organisering	46
Bilaga 2: Dokumentation - Referensgruppsmöte om metoder	61

Inledning

Vad är det här då? tänker du. Jo, det är en samling metoder, idéer och inspiration för att stärka feministisk organisering i civilsamhället – även kallat metodkit eller idébank. Vårt syfte med kittet är att det ska underlätta feministisk organisering och bidra till att stärka det feministiska civilsamhället.

Metodkitet är framtaget inom projektet *O/organiserad feminism?* av den ideella föreningen Malmö Jämställdhetsbyrå. *O/organiserad feminism?* har bedrivits under ett år med stöd av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor. Projektet har bedrivits i Malmö och har kartlagt hinder och svårigheter för organisering inom det feministiska civilsamhället. Utifrån dessa hinder och svårigheter har vi inom projektet tagit fram förslag på metoder och tillvägagångssätt för att förenkla och förbättra förutsättningarna för lokal feministisk organisering. Dessutom har vi samlat lite andra tips och idéer som förhoppningsvis kan fungera som inspiration och pepp i den feministiska gärningen. Använd vad du vill, sprid det till andra om du tycker att det är bra!

Om projektets huvudsakliga resultat kan du läsa i projektrapporten ”Organiserad eller oorganiserad feminism? Om hinder för feministisk organisering”. I korthet visar dessa att de största hindren för feministisk organisering inom civilsamhället är bristen på tid och pengar. Eftersom tid och pengar är bristvaror har vi försökt ta fram metoder eller tips som inte kräver dessa resurser, utan som ska kunna användas i det existerande arbetet men underlätta i detta. Inom projektet har vi dock också sett behov av andra metoder, framför allt på strukturell nivå, och vi menar att det är intressant att presentera även dessa. Den som menar att dessa förslag kan vara användbara för feminismen är varmt välkommen att arbeta för deras realisering eller tillsammans med andra skapa påtryckning för förändring.

Projektet *O/organiserad feminism?* har genomförts tillsammans med personer som är aktiva och engagerade inom det feministiska civilsamhället i Malmö med omnejd. Förslagen och metoderna har uppkommit i de samtal, diskussioner och workshops som anordnats under projektets gång. Vår förhoppning är att det material du håller i din hand ska kunna komma till nytta även i andra lokala kontexter.

Ett stort TACK till alla som delagit i projektet på alla möjliga sätt

Och TUSEN TACK till alla er som bidragit med idéer som ryms inom detta metodkit!

Varför är detta viktigt?

Feministisk organisering är viktigt eftersom:

- Organisering är ett instrument eller medel för att nå ett konkret mål – i feminismens fall ett jämlikt samhälle
- Genom organisering skapas utrymme för nya sakfrågor på den politiska dagordningen. Genom att organisera sig kan grupper ta plats i den offentliga sfären dit de tidigare nekats tillträde. Organiseringen blir ett sätt att kräva sin rätt till politisk gemenskap och skapa ett eget maktutrymme
- Genom organisering vidgar gruppen sitt demokratiska handlingsutrymme
- Genom organisering genereras makt, demokrati och handlingsutrymme

I det här metodkittet hittar du idéer och metoder för användning inom det feministiska civilsamhället. En del handlar om att förenkla det arbete som de flesta organisationer redan utför. Syftet med dessa är framför allt att spara tid och energi inom uppgifter och ansvar som vi vet att många organisationer känner och tar på sig – ett stöd i det befintliga arbetet helt enkelt. Tanken är att det inte ska krävas några större satsningar av tid eller pengar för att kunna använda dem. Det handlar om metoder på mikronivå.

Det finns också en del idéer och metoder som kräver lite större insatser från dem som vill använda dem, det är metoder på mesonivå. Det som behövs är främst att någon tar på sig ansvar för att starta upp, samordna och följa upp. Framför allt krävs tid, ibland också pengar. Det är metoder som har potential att få mer långtgående effekter och underlätta i det feministiska arbetet.

Slutligen finns här också några idéer på metoder eller förslag på makronivå som handlar om att förändra strukturer. Dessa metoder kräver också framför allt tid – mycket tid! Vi har sett inom ramen för vårt projekt att de största hindren inom det feministiska civilsamhället är av strukturell karaktär, och det är här på makronivå som vi hittar de idéer som bäst svarar mot dessa hinder. Det ironiska är att de är svåra att tillämpa just på grund av det strukturella hinder som bristen på tid och pengar utgör. Men genom att arbeta långsiktigt och organisera oss för strukturell förändring är en annan värld möjlig. Den som vill och har möjlighet att engagera sig i dessa strukturella metoder är varmt välkommen att göra så!

En del idéer överlappar varandra – se det som en buffé, det står en fritt att plocka av det som verkar spännande. Det står alla feminister fritt att använda de förslag, tips, idéer och metoder som passar en i sitt feministiska engagemang!

Vill du veta mer om varför feministisk organisering är viktigt? Då kan du läsa avsnittet *Varför feministisk organisering?* i projektrapporten till *O/organiserad feminism?*

Prova det här – metoder på mikronivå

Förhoppningen är att metoderna på mikronivå ska kunna användas inom det feministiska civilsamhället utan att de kräver några extra tillsatta resurser av tid och pengar. Helt utan tid kan de inte genomföras, men den tiden som det tar att sätta sig in i hur de används vinnns förhoppningsvis åter i ett senare skede antingen genom att metoden sparar tid på sikt eller att den bidrar till andra värdefulla förändringar inom organisationen.



Lokal feministisk resurspool

Syftar till: underlätta kontakter mellan olika kompetenser och kompetensbehov

Ingen kan allt, men alla kan något. Att samlas, eller hitta en gemensam plats där vi kan byta kunskaper och tjänster kan därför tillföra mycket till det feministiska arbetet. Ofta finns det människor som gärna vill göra en insats för feminismen och jämställdheten, men som kanske ändå inte vill förbinda sig till ett fortlöpande arbete inom en organisation. Och ofta söker organisationer kunskaper eller tjänster som de inte har i sina nätverk. En resurspool skapar en yta för dessa att mötas.

Uppbyggnaden kan göras på olika sätt. För den som har resurser skulle en hemsida med profiler kunna byggas upp, ungefär som ett feministiskt linkedin. En sådan skulle kunna göras nationell eller till och med internationell.

Men det går också att skapa ett liknande system utan sådana resurser, förslagsvis via facebook (Med det sagt är det också problematiskt att använda sig av ett företag som ändrar sina användarvillkor och som många, på grund av detta, väljer att lämna. Men i brist på annat får det här fungera som exempel.) Genom att skapa en grupp som en lokal resurspool för ett specifikt område och tydliggöra att det handlar om att utbyta tjänster och samla tjänster, kompetens och kunskap för att främja det feministiska civilsamhället kan personer som har något att tillföra och erbjuda gå med i gruppen, samtidigt som de som behöver det samma också går med.

All kompetens, kunskap eller tjänster behöver inte vara feministiska i sig, utan det väsentliga är att en vill använda det en har att erbjuda till feministiska verksamheter, om det är så är att trycka profilprodukter, låna ut tält eller ställa upp med en matvagn under en festival, skapa snygg hemsida eller lägga någon timme i veckan på att leta sponsring. Det viktigaste är att vara tydlig med vad det är en kan erbjuda och hur mycket tid en är beredd att lägga ner, samt om en är villig att göra det helt gratis eller om en föredrar att få någon form av ersättning. De flesta organisationer har ont om pengar och kan kanske på sin höjd erbjuda gratis medlemskap, eller skriva ut ett tack på hemsida/facebook. Ibland kan det finnas andra möjligheter, men tanken med resurspoolen är inte att det ska handla om affärer utan om stötta det feministiska civilsamhället med sin kunskap, kompetens och sina tjänster.

För organisationerna handlar det också om att vara tydlig med vad en efterfrågar och hur lång tid en beräknar att det kommer att krävas. Var också gärna tydlig med om det finns möjlighet till ersättning, eller om det ska räknas som pro bono och goodwill. En förutsättning för det är att vara generös med beröm och synliggörande av den som utför tjänsten – om personen i fråga vill det.

Exempel gruppbeskrivning: Den här gruppen fungerar som resurspool för det feministiska civilsamhället i Exempelstad med omnejd. Organisationer i det feministiska civilsamhället kan efterfråga tjänster, kompetens och kunskap som de behöver och privatpersoner, företag eller andra organisationer kan erbjuda sina tjänster och sin tid för att stötta feminismen. Tänk på att vara så specifik som möjligt i vad ni efterfrågar/erbjuder, hur lång tid uppdraget kommer att ta eller kommer att kosta, om ni har några särskilda förväntningar, och om det finns möjlighet till ersättning eller utbyte. Allt ska givetvis vara inom lagens ramar.

Som organisation: specificera vad ni behöver, vad ni behöver det till, beräknad omfattning/tid och om ni erbjuder någon form av ersättning eller annat tack.

Som privatperson/företag: specificera vad du erbjuder – din tjänst, kompetens osv, hur mycket tid du kan erbjuda och vad du eventuellt vill ha i utbyte.

Exempel:

Sökes: Vi i Exempelfeministerna behöver en flyer till vårt event på 8:e mars. Vi har en logga som vi gärna vill använda och utkast till text. Vi behöver hjälp med formgivning. Flyern ska kunna skrivas ut på en vanlig färgskrivare eftersom vi inte har pengar att betala för tryck. Vi vill ha möjlighet att göra en översyn av förslag och lämna justeringsförslag innan arbetet är färdigt. Som tack för hjälpen kan vi erbjuda gratis medlemskap i vår förening i ett år och ett offentligt tack för hjälpen – på flyern, på vår hemsida och i sociala medier.

Erbjudes: Jag läser just nu en kurs om organisationsutveckling och har som uppgift att testa mina kunskaper praktiskt på en organisation. Eftersom jag själv är feminist vill jag gärna kombinera nytta med nöje och höra om det finns någon feministisk organisation i Exempelstad som vill ha/känner behov av två workshops om hur en arbetar maktkritiskt inom sin organisation. Workshoppen kommer sammanlagt ta 5-6 timmar. Jag kan stå för material men vill gärna att ni hittar en lokal där vi kan vara som både har hörslina och projektor i taket. Jag vill inte ha någon ersättning men vill kunna ange er som referens om ni är nöjda med min insats.

Behövs: Facebookkonto och en administratör för gruppen

Tips:

Rosa Guiden är ett branschregister för företag med feministisk profil

Du hittar Rosa Guiden här: www.rosaguiden.se

Regelbunden samlingsplats – öppna möten

Syftar till: att skapa regelbundna öppna möten för feminister för att träffas och hitta möjligheter till utökade kontakter, allianser, samverkan och för att skapa forum för inomfeministiska diskussioner och samtal.

Inom projektet *O/organiserad feminism?* erfor vi att det feministiska civilsamhället ofta saknar naturliga mötesplatser där en kan träffas förutsättningslöst för feministiskt häng och diskussion. Genom att regelbundet träffas på utsatta tider och platser skapar feminismen utrymme åt sig själv, och möten kan fungera som diskussionsforum för inomfeministiska diskussioner och tanke- och kunskapsutbyte, samtidigt som möten också innebär potentiellt alliansskapande och samverkan mellan olika aktörer för att kunna driva gemensamma frågor. Mötena kan vara helt öppna och spontana till sin utformning, alternativt kan olika organisationer eller privatpersoner ta på sig värdinneskap inför en träff och exempelvis föreslå ett diskussionstema för den aktuella kvällen.

Förslaget om att ses på bestämda dagar, exempelvis två dagar i månaden – varav en gång på ett kafé och en gång på en pub eller bar – kommer från personer som deltagit på liknande träffar arrangerade av Fembrella i Göteborg.

Behövs för genomförande: En eller ett par personer som planerar de första mötena, kollar av med kafé/pub om dessa utgör en välkommen samlingsplats och som sprider information om mötena – exempelvis genom en facebookgrupp, facebooksidea – eller via Agenda: Jämlikhet om de är aktiva på den aktuella orten.

Valberedningskunskap

Syftar till: ”Rätt person på rätt plats” brukar vara ett återkommande motto för väl fungerande organisationer. Med utökade kunskaper för valberedningar i formella demokratiska organisationer, såsom ideella föreningar, ökar möjligheterna att rätt person hamnar på rätt plats och därmed på bästa sätt kan bidra till feminismen.

Genom att fler personer hittar rätt inom sitt feministiska engagemang kan vi också bidra till att minska omsättningen av engagerade personer inom organisationer. En stor omsättning av engagerade personer medför risken att kontinuiteten i organisationens verksamhet blir lidande. Med rätt person på rätt plats minskar också risken för att personer bränner ut sig i sitt feministiska engagemang.

Valberedningskunskap är främst aktuellt för de organisationer som valt traditionella organisationsformer, såsom ideell förening. Organisationer har ansvar för att tydligt kommunicera vad de förväntar sig av dem som engagerar sig inom organisationen, och att göra den informationen tillgänglig för valberedningen när denna letar efter kandidater för förtroendeposter. Vi har erfarit att styrelsearbete är det som oftast står till buds för den som vill engagera sig, men att det samtidigt ofta också är oklart vad styrelsearbete kan innebära, vilket leder till att många hamnar fel inom organisationen.

När det gäller hur en gör ett bra valberedningsarbete finns det hjälp att få genom skrifter och tips på internet. Bland annat finns boken *Valberedning i arbete* av Jan Wigdell att låna på bibliotek. Valberedningens arbete kan dock skifta lite beroende på vad det är för typ av organisation det handlar om. Vad är det som gör valberedningsarbete i just en feministisk organisation speciellt?

En del feministiska organisationer har inskrivet i sina stadgar hur sammansättningen av styrelseledamöter ska se ut utifrån kön. En organisation som kallar sig kvinnoorganisation ska kanske enbart ha kvinnor som ledamöter, eller i alla fall ett visst antal. Här är det viktigt att valberedningen har kunskap om hur organisationen ser på kön för att inte bedriva cissexism i sitt arbete och utesluter transkvinnor, intergender eller queera personer. Personer som inte följer den tvåkönsnorm som finns i samhället har länge haft svårt att få plats inom den feministiska kampen och kvinnorörelsen, och det är därför viktigt att arbeta aktivt mot den typen av diskriminering – och även mot den okunskap som ibland orsakar diskrimineringen.

Vad är cissexism?

Cissexism är ett uttryck av transfobi, till exempel att inte erkänna andra könsidentiteter eller könsuttryck än man och kvinna eller inte ta transpersoners könsidentitet eller könsuttryck på allvar.

Feminism fungerar som en kritisk analys av kön, men är ofta kritisk även till andra makthierarkier i samhället. Att denna kritik syns i valberedningsarbetet är viktigt. Styrelsen och de förtroendevalda ska avspegla organisationens medlemmar, och om medlemmarna framför allt utgörs av vissa grupper kan det finnas anledning till att se över hur medlemsbasen kan breddas. Representation är viktigt, både inom det feministiska civilsamhället och samhället i övrigt.

Det finns givetvis också organisationer som är avsedda för vissa grupper. Är organisationen en uttalad kvinnoorganisation är det rimligt att medlemmarna utgörs av personer som identifierar sig som kvinnor, men är organisationen en feministisk organisation som vill arbeta intersektionellt kan det vara relevant att se om organisationen når olika typer av människor eller enbart vissa grupper. En vanlig kritik mot feminismen är till exempel att den är vit, akademisk och bestående av heterosexuella ciskvinnor. Medan dessa, liksom andra, har en plats i feminismen, får inte denna grupp ta plats på bekostnad av andra grupper. Den organisation som observerar en enhetlighet bland sina medlemmar och förtroendevalda som inte åsyftas i organisationens syfte och vision kan be valberedningen om hjälp om att bredda representationen. Organisationens ansvariga kan tillsammans med valberedningen diskutera strategier för att förändra situationen. Vi måste leva som vi lär – vill vi ifrågasätta samhällsliga makthierarkier måste vi också ifrågasätta oss själva och de makthierarkier som finns i vår egen organisation. Ett sätt att börja är att göra en representationsanalys med hjälp av Normkompassen som du hittar några sidor längre fram.

Det är dock viktigt att komma ihåg att bred representation bland våra förtroendevalda inte får reducera människor till deras karaktärsdrag. Det är kompetensen som ska vara vägledande, men vi måste kanske granska våra metoder och tillvägagångssätt för att hitta den kompetens vi letar efter bland personer som inte är lika oss själva. Interfem har tagit fram en metod för kompetensbaserad rekrytering, och det är ett material som ger god vägledning om hur vi kan tänka när vi rekryterar för förtroendeposter inom vår organisation.

Valberedningens arbete

Vanligaste misstaget: att valberedningen bara är aktiv och engagerad precis inför årsmötesförberedelserna.

Valberedningen har mycket större chanser att göra ett bra jobb som hjälper organisationen om de är aktiva och har kontinuerlig kontakt med organisationens medlemmar och verksamheter.

Alla organisationer fungerar på olika sätt. Bland stora organisationer där det finns flera olika verksamheter bör valberedningen ha koll på alla, veta hur de funkar och vad deras syfte är för att kunna hitta lämpliga kandidater. Bland mindre organisationer, vilket är många av dem vi träffat på i vårt arbete i projektet, utgörs kanske organisationen snarare av ett fåtal aktiva som utför det mesta av arbetet själva – både vad gäller det strategiska, övergripande arbetet och det praktiska arbetet med att anordna aktiviteter. Det är viktigt för valberedningen att veta hur styrelsen arbetar och hur arbetsintensivt uppdraget är när de letar efter nya ledamöter. Hellre än att få uppdraget att låta lättare än vad det är i samtalet med intresserade bör en kanske påpeka att det är ett uppdrag som tar mycket tid och engagemang. Detta för att undvika att de som tar på sig uppdraget senare inser att de inte har den tid som krävs för att kunna göra ett bra jobb. Avhopp av sådana anledningar blir en ytterligare belastning för dem som blir kvar i styrelsen.

Valberedningen behöver också ha god insikt i organisationen, dess värdegrund och arbete och vara insatt i hur styrelsen tänker och planerar sitt arbete för det kommande året, eller mandatperioden, och resonera kring vilka kompetenser som behövs för att kunna utföra det arbetet. Handlar det kommande arbetet om att värva fler medlemmar, axla arbetsgivaransvar, genomföra aktiviteter, eller något annat? Valberedningen behöver veta för att kunna hitta rätt kandidater.

Att tänka på:

- Valberedningen ska vara oberoende av styrelsen och svarar enbart gentemot medlemmarna på årsmötet
- Valberedningen bör inte befinna sig i jävsituation till styrelsen, därför bör en undvika att personer med närstående relationer befinner sig i positionerna valberedning styrelse respektive
- Finns det anledning för valberedningen att ha sekretess? I så fall bör kanske ett sekretessavtal skrivas under
- Valberedningen kan aldrig lova att en person kommer att bli vald, valberedningen kan bara lägga fram förslag på personer som ställer sig till förfogande att vara valbara

Hjälplista för valberedningsarbete. Bocka av utförda uppgifter.

SOM VALBEREDNING BÖR DU:	
Gå igenom organisationens stadgar	
Ta del av verksamhetsplanen för kommande år	
Diskutera med styrelsen om kommande mandatperiods idéer, visioner, mål och aktiviteter	
Ta del av utvärdering av den förra valberedningens arbete	
Göra en tidsplan för valberedningsarbetet som sträcker sig över hela året	
Efter årsmötet utvärdera hur arbetet gick, vad behöver bli bättre och vilka positiva erfarenheter kan ni rekommendera till nästa valberedning?	
Kartlägga de förtroendevaldas sammansättning – behöver representationen breddas?	
Prata med styrelsen om vilka kompetenser som behövs under den kommande mandatperioden	
Ta reda på hur många poster behöver fyllas – i styrelsen och övriga poster	
Kontakta medlemmar om att ni söker kandidater	
Fundera på vilka andra relevanta kontaktnät ni har och sök möjliga kandidater där	
Intervjua sittande förtroendevalda – vill de ha kvar sitt mandat?	
Kontakta alla kandidater för intervjuer	
Prata med styrelsen och andra aktiva inom organisationen om vilka egenskaper som är viktiga inför den kommande mandatperioden? Vilka utmaningar står organisationen inför och vad behövs för att klara dem?	
Sammanställ ett förslag till styrelse och andra förtroendeposter baserat på intervjuer och er tidigare analys av vilka behov organisationen har	
Kontakta alla som ingår i förslaget och låt dem godkänna det innan ni går ut med det offentligt. Kontakta gärna eventuella personer som inte ingår i förslaget men som hade velat göra det så att de är förberedda	
Presentera förslaget med en motivering inför och under årsmötet.	

HAR DU SOM VALBEREDNING:	JA	NEJ
Fått någon utbildning inför ditt uppdrag?		
Tillsammans med övriga valberedningsledamöter självständigt planerat ert arbete?		
Tillsammans med övriga valberedningsledamöter diskuterat hur ni ska förhålla er till eventuella maktspel?		
Sekretess, och i så fall gått igenom vilka områden detta rör sig om?		
Fördelat arbetsuppgifterna med de andra valberedningsledamöterna?		
Satt start- och slutdatum för ert arbete?		

I *Medlemsmodellen* ger Niklas Hill och Angeli Sjöström Hederberg förslag på en modell av olika drivkrafter hos personer i deras civilsamhällsengagemang. De olika rollerna kallas organisatören (som vill göra rätt), pådrivaren (som vill göra färdigt), nätverkaren (som vill komma överens) och visionären (som vill bli sedd). Alla behövs inom gruppen – använd modellen som underlag för att diskutera vilka drivkrafter som finns inom organisationen och vilka ni skulle behöva förstärka, och diskutera hur ni kan uppmuntra varandra att prova på nya drivkrafter och uppgifter.

Frågor till styrelsen inför rekrytering av förtroendevalda:

- Hur mycket tid krävs för styrelsearbetet? För andra aktuella förtroendeposter?
- Behövs en viss feministisk åskådning?
- Vilka andra kompetenser behövs?
- Vilka erfarenheter kan vara värdefulla inom organisationen – arbetsgivaransvar, kommunikation och sociala medier, ledaregenskaper, rekrytering, administration osv...?
- Krävs tidigare erfarenheter av förtroendeuppdrag?
- Vilka arbetsuppgifter finns inom styrelsen? Hur ser det löpande arbetet ut?

En valberedning är i tjänst året om!

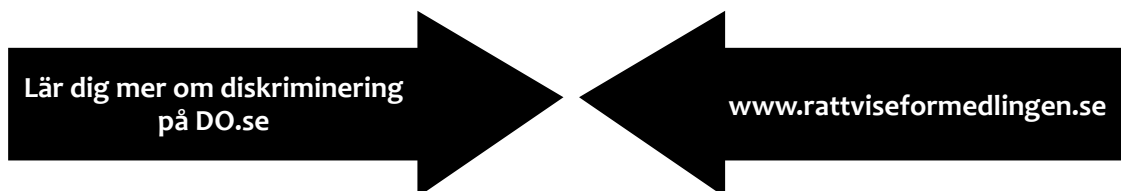
- Besök föreningens aktiviteter. Informera om valberedningens arbete och spana in intressanta medlemmar
- Håll er informerade om styrelsens arbete och vad som händer i föreningen och vilka behov som finns för framtiden

Representationsanalys utifrån diskrimineringsgrunder

Varför ska vi göra en representationsanalys av vår verksamhet? Jo, eftersom feminismens mål är jämlikhet måste vi göra allvar av den ambitionen och även efterleva den i vårt eget arbete. Att behandla människor jämlikt kommer (tyvärr) inte automatiskt av att vi har den teoretiska förståelsen för ojämlikhet och diskriminering – likabehandling i praktiken är något vi måste lära oss och vi måste också vara öppna för att erkänna de maktstrukturer som finns inom våra egna organisationer. Ett sätt att börja är att analysera vem som finns inom organisationen – då får vi också syn på vem som saknas. Med den kunskapen kan vi börja arbeta med hur vi förändrar och breddar vår organisation för att vara tillgänglig och relevant för fler människor. När vi vet vem vi är och vem vi saknar i vår organisation kan t ex Rättviseförmedlingen hjälpa till att efterlysa den kompetens vi söker.

Fler tips om hur en kan lära sig om öppna verksamheter och andra ojämlikhets-
utjämnande metoder finns i avsnittet nedan om ”Hjälp att få”

Det kan vara värt att tänka på att viss enhetlighet inom organisationen kan fylla ett syfte, en organisation kan till exempel ha som syfte att samla kvinnor som blir utsatta för rasism – då är det de personerna som ska utgöra organisationen och personer som inte utsätts för rasism kan inte kräva representation. Men även bland den aktuella gruppen kan det vara aktuellt att granska representation och sammansättning utifrån andra makthierarkier, såsom klass, funktionalitet, könsidentitet, könsuttryck, ålder osv.



När organisationen ger sig ut på jakt för att hitta kompetens hos personer som sedan tidigare saknas inom organisationen kan det finnas en poäng i att fundera över vad organisationen kan erbjuda den person som initialt kanske bryter mot organisationens normer. Varför ska personen ifråga lägga sin kompetens hos just er? Ett erbjudande om att gå med i en organisation enbart för att organisationen behöver en bredare representation eller för att den behöver lära sig mer om förtryck som andra grupper än de själva utsätts för, är sällan lockande. Den som vill lära sig om diskriminering och hur det kan ta sig uttryck får gå en utbildning, inte be individer som utsätts för förtrycket berätta och lära ut. Ingen människa vill vara en vandrande föreläsning om sina livserfarenheter i tid och otid. Ingen vill heller vara ett alibi i en organisations representationsagenda – och det är inte heller det normbrytande i sig som bör eftersökas utan kompetens. I jakten på den aktuella kompetensen måste vi frånga våra invanda mönster om var vi tror att vi hittar denna kompetens. Vi ska alltså eftersöka kvalitativ representation, inte kvantitativ. Det handlar inte om att vi ska kunna räkna olika tillhörigheter och bocka av på en lista, utan om att motverka strukturella maktordningar och genuint se att värdet i olika erfarenheter bidrar till en bättre verksamhet.

I de fall vi genomför en representationsanalys för att ta vårt ansvar för vilka normer och vilken makt vi själva reproducerar är det också viktigt att komma ihåg att vi inte kan tvinga eller pressa någon att vara öppna med alla delar av sin identitet. Om möjligt kan det därför vara en poäng att göra analysen så anonymt som möjligt, och bara i de fall det finns ett förtroende i gruppen att en sådan analys inte kommer att missbrukas. Att inte svara måste vara ett giltigt alternativ.

De sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Funktionalitet
- Sexuell läggning
- Etnicitet
- Ålder
- Religion

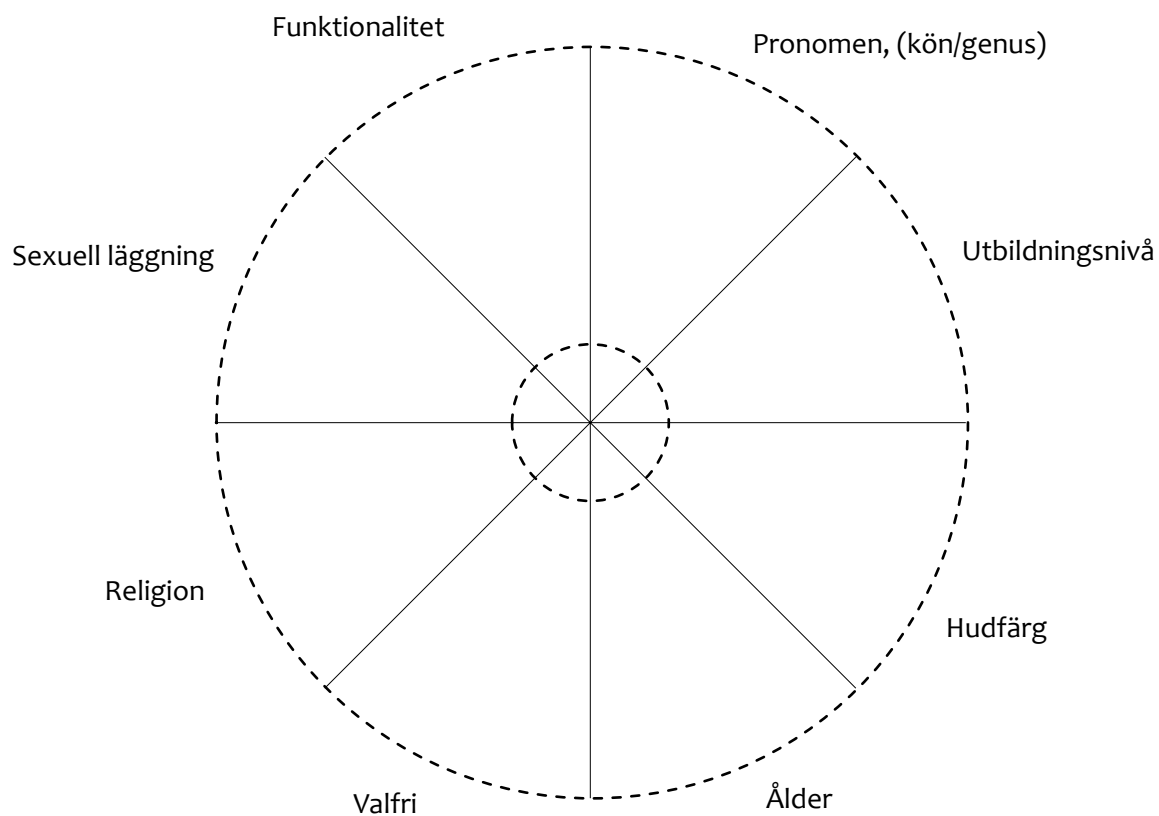
Klass – är ingen diskrimineringsgrund men en variabel som också bör tas med.
Även utbildning kan tas med som variabel.

Normkompassen

Så här använder du normkompassen: Normkompassen används som ett verktyg för självskattning kring var en befinner sig i relation till dominerande samhällsnormer, såsom kön och könsidentitet, funktionalitet, sexuell läggning osv. Varje tårtbit i cirkeln representerar en samhällsnorm. Normerna kan bytas ut till andra som är relevanta i specifika sammanhang – olika situationer och sammanhang aktualiserar olika normer.

Varje person får fylla i var hen befinner sig i relation till normen, den person som anser sig leva i enlighet med den aktuella normen sätter en punkt innanför den innersta cirkeln, och ju längre från normen en befinner sig desto längre ut mot den yttersta cirkeln sätter en sin punkt. Ju närmare mitten desto mer befinner en sig inom normen, och ju längre ut mot ytterkanten desto mer befinner en sig utanför normen. Varje person placerar alltså 7-8 punkter i kompassen, en för varje tårtbit.

Normkompassen kan göras enskilt för självkännedom och självreflektion, eller i reflektion tillsammans med andra utan att deltagarna visar sina kompasser för varandra. Den kan också göras anonymt där alla deltagare sätter punkter på samma normkompass för att skapa en bild av gruppen. En gemensam normkompass visar alltså hur gruppen som helhet befinner sig till normen enligt självskattningen hos dess deltagare. Resultatet kan ligga till grund för en diskussion kring vilka som får plats och representeras inom organisationen.



Ett annat sätt är att använda sig av Jämfota utbildnings "Positioner" som du hittar här: jamfota.se/ovningar/positioner/ där en också kan lära sig mer om normkritik och hitta fler övningar.

Tänk på att ha en plan för vad normkompassen ska resultera i. Vilken diskussion och vilka åtgärder ska följa? Normkompassen görs inte för sin egen skull – den ska användas som ett verktyg för att bidra till förändring.

Boktips från detta avsnitt:

Interfem: *Rekrytera rätt!*

Jan Wigdell: *Valberedning i arbete*

Niklas Hill & Sjöström Hederberg:
Medlemsmodellen

Kolla också på:

www.jamfota.se för info och övningar om hur jobba normkritiskt

Andra boktips för både valberedning och styrelse:

Rune Nilsson: *Ideell förening – bilda, styra och utveckla*

Helena Nelson-Bülow & Sven-Åke Lennung: *Styrelse, stämma och stadgar i förening*

 **Intersektionell studiecirkel**

Syftar till: Att främja kunskap om intersektionalitet och intersektionell feminism

Feminismen präglas, liksom resten av samhället, av olika makthierarkier och social skiktning. Olika grupper har olika tillgång till makt och till resurser. Medan feminismen behöver kunna generalisera och visa på övergripande mönster – strukturer – gällande maktfördelning får det inte göras till den grad att vi inte ser att det finns ett fler faktorer som påverkar vår tillgång till makt, och att dessa faktorer samverkar med varandra. Vi måste alla se hur vi är en del av olika förtryck gentemot varandra, eftersom vi alla är en del av de strukturer som finns i samhället.

Intersektionella studiecirklar kan genomföras på olika sätt. Ett är att samla olika organisationer som arbetar feministiskt men som också lyfter andra perspektiv, såsom funktionsnedsättning, rasism, sexuell läggning, könsidentitet, ålder, klass, religion för att mötas i diskussioner om hur dessa faktorer på olika sätt samverkar med kön och vad det får för konsekvenser för dem som utsätts för förtrycket och hur vi kan påverka samhället i riktning mot jämlikhet. I mötet sker förhoppningsvis ett kunskapsutbyte och kunskapshöjning bland de deltagande.

Ett annat sätt är att samlas kring olika feministiska frågor, och diskutera dem utifrån hur de påverkar olika grupper på olika sätt utifrån ett intersektionellt perspektiv. Vilka grupper gynnas och missgynnas av olika processer och beslut? Vem osynliggörs när vi betonar vissa feministiska frågor, eller sättet vi framställer dem på?

Behövs för genomförande: En arrangör som ansvarar för att ordna lokal och samla deltagare till studiecirkeln. Ansvar för studiecirkeln innehåll kan antingen axlas av en aktör eller flera i samråd.

Vill du lära dig mer om intersektionalitet på direkten?

Läs skriften *Krokben och utsträckta händer* av Sandra Dahlén. Den finns att ladda ner som pdf på nätet.

Medborgarförslag

Syftar till: påverka politiken för ökad jämställdhet och/eller för gynnsammare förutsättningar för det feministiska civilsamhället och kvinnorörelsen

I Malmö, där detta projekt bedrivits, finns möjligheten för en enskild medborgare att skriva medborgarförslag för att framföra till kommunens politiker vad en anser behöver förändras. Det finns också möjlighet att som enskild person lämna in förslag till Malmöinitiativet, vilket läggs ut på en särskild hemsida där andra kan skriva under förslaget elektroniskt för att visa sitt stöd. En förening eller organisation kan alltså inte stå bakom varken medborgarförslag eller initiativ, men det hindrar inte att arbetet med att ta fram förslag görs gemensamt. Gå in på den aktuella kommunens hemsida för att se vilka regler som gäller. Finns det ingen information på hemsidan kan en ringa kommunens växel för att höra hur en kan gå till väga.

Ett bra förslag visar både på varför den aktuella frågan är ett problem och presenterar en möjlig lösning. Vi kan kalla det för att vi behöver göra en inledande problem- eller behovsanalys. Vad är problemet? Vem är det ett problem för? Vad får problemet för konsekvenser, vem drabbas? Finns det några riktlinjer inom kommunen om hur man sagt sig vilja arbeta som en kan använda för att motivera förslaget? Malmö Stad har till exempel skrivit under CEMR-deklarationen (den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan män och kvinnor på lokal och regional nivå). Kan en koppla sitt förslag till åtaganden som kommunen gjort kan det hjälpa till att visa förslaget relevans. Fortsätt sedan med den föreslagna lösningen – vad är det ni vill att kommunen ska göra, vad vill ni uppnå? Och vilka goda effekter räknar ni med att ett genomfört förslag skulle kunna leda till?

- Vad är problemet?
- För vem är det ett problem?
- Vad får problemet för konsekvenser? Vilka risker finns om problemet kvarstår?
- Vad finns det för underlag vi kan lita oss mot – lokalt, regionalt, nationellt eller övernationellt?
- Vad behövs? Vad skulle lösa problemet?
- Vad är det konkret som ska föreslås?
- Vad är vinsten – både kortsiktigt och långsiktigt – med den föreslagna åtgärden?

Exempel: I Exempelstad finns många feministiska föreningar men ont om möteslokaler där de kan bedriva sin verksamhet. Därför vill de att kommunen ska bidra med tillgång till lokaler.

PROBLEM	FÖR VEM?	KONSEKVENSER	UNDERLAG?
Det saknas tillgängliga möteslokaler för det feministiska civilsamhället	Det drabbar organisationer som vill verka för ett jämställt och jämlikt samhälle. I förlängningen drabbar det personer som måste bedriva sitt rättvisearbete under ohållbara omständigheter	Om org inte kan bedriva sin verksamhet tappar civilsamhället kraft, demokratin urholkas. Kraften för jämställdhet mattas av – risk för ojämställdhet och ojämlikhet som drabbar alla invånare	Exempelstad har skrivit under en lokal överenskommelse om att främja jämlikhetsarbete i civilsamhället. Det åtagandet kan användas för att hävda att föreningsgemensamma lokaler skulle bidra till att kommunen bättre uppfyller sina åtaganden
VAD BEHÖVS?	MEDBORGARFÖRSLAG	VINST	
Det behövs lokaler som är tillgängliga, som inte kostar för mycket att hyra, som har utrustning för möten och kanske också kontorsplatser	Föreningsgemensamma lokaler för kvinnoorganisationer och feministiska organisationer, med subventionerad hyra	Föreningsgemensamma lokaler skulle förbättra förutsättningarna för att bedriva jämställdhetsarbete inom civilsamhället, vilket stärker förutsättningarna för ett jämställt samhälle. Det gynnar demokratin	

Omformulera sedan analysen till en text, som lämnas in som medborgarförslag. Exempel:

Exempelstad behöver ett feministhus. Idag saknas tillgängliga lokaler för de allra flesta civilsamhällsorganisationer som arbetar för ett jämställt samhälle. De lokaler som finns är dyra, sällan lediga att boka, eller öronmärkta för andra typer av verksamheter. Det här innebär ett allvarligt problem för dem som är aktiva i det feministiska arbetet, eftersom mycket tid måste läggas på att leta lokaler åt möten istället för åt organisationernas mål och syfte. Många tvingas använda privata resurser för att kunna anordna möten och detta skapar ett ojämlikt civilsamhälle eftersom alla människor inte har samma resurser och förutsättningar. Bristen på möteslokaler försvagar det jämställdhetsarbete som sker inom kommunens civilsamhälle, och risken är att det drabbar kommunens invånare genom sämre förutsättningar att uppnå ett jämställt och jämlikt samhälle. Jämställdhet och jämlikhet är något som alla invånare vinner på, och är dessutom en demokrati- och människorättsfråga. Genom att kommunen bistår med tillgängliga lokaler för möten och för civilsamhälleliga aktiviteter stärks den kommunala demokratin och främjar arbetet för jämställdhet och jämlikhet, såsom Exempelstad har åtagit sig att göra i och med att man skrev under exempeldokumentet. Därför föreslår vi att Exempelstad tillgängliggör lokaler som kan fungera som möteslokaler för det feministiska civilsamhället till reducerad kostnad för organisationerna. Vi föreslår ett lokalt feministhus.

Det finns inte heller något som hindrar att en startar en namninsamling på nätet utifrån sin idé för att visa vilket stöd idén har. Exempel på tjänster för detta är:

- namninsamling.se
- skrivunder.com
- upprop.nu

Glöm inte kolla vilka villkor som gäller för respektive tjänst.

Hur finansiera feminismen?

Syftar till: underlätta finansiering för feminism

I vårt projekt drog vi slutsatsen att de största hindren för organisering och för en effektiv feminism utgörs av brist på tid och brist på pengar. Att ha pengar kan hjälpa oss att köpa tid. Men att skaffa pengar till sin organisation eller verksamhet kräver i sin tur ofta mycket tid. Bara att hitta var en kan söka pengar och till vad, är tidskrävande. Vår ambition med detta stycke var att identifiera vilka finansierare som finns för feministisk verksamhet – med slutsatsen att dessa är få. I en del fall är jämställdhet ett möjligt fokus och sökområde, som hos Allmänna Arvsfonden som har fokus på barn, unga och personer med funktionsnedsättning men där en kan söka medel för projekt för jämställdhet riktat till dessa målgrupper. Eftersom en del finansierare enbart har tillfälliga utlysningar och det finns sådan oerhörd variation av områden att arbeta med feminism och jämställdhet inom kan vi inte presentera en fullständig guide till var en kan hitta medel, men däremot visar vi nedan var en kan leta efter olika finansieringsmöjligheter.

Stöd som söks från myndigheter kräver ofta ganska omfattande ansökningar, vilka i sig är tidskrävande, men kan å andra sidan ibland också finansiera anställd personals löner och inte enbart aktiviteter eller verksamhet.

STÖD FRÅN MYNDIGHETER		
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF)	Jämställdhetsprojekt Projekt för kvinnors organisering	Projektbidrag
Allmänna Arvsfonden	Målgrupp: barn, unga, personer med funktionsnedsättning	Projektbidrag och lokalstöd
VINNOVA	”VINNOVA är Sveriges innovationsmyndighet. Vi stärker Sveriges innovationskraft för hållbar tillväxt och samhällsnytta.”	Tillfälliga utlysningar
ESF (Europeiska socialfonden) * Större ansökningar som ofta kräver mycket arbete och dessutom att den sökande organisationen har egna medel att använda då ESF ofta ersätter utgifter i efterhand.	”Europeiska socialfonden (ESF) är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb i Europa. Målet är att minska skillnader i välstånd och levnadsstandard mellan EU:s medlemsländer.”	Tillfälliga utlysningar
Boverket	”Myndigheten för samhällsplanering, byggande och boende”	Tillfälliga utlysningar
Tillväxtverket	”Vi arbetar för att stärka företagens konkurrenskraft”	Tillfälliga utlysningar

STÖD FRÅN FONDER OCH STIFTELSE	
Anna Lindhs minnesfond	http://www.annalindhsminnesfond.se/ Anna Lindhs Minnesfond stödjer kvinnor och ungdomar som i Anna Lindhs anda har modet att bekämpa likgiltighet, fördomar, förtryck och orättvisor så att människor kan leva ett gott liv i en miljö där de mänskliga rättigheterna efterlevs.
Brottsförebyggande rådet	http://www.bra.se/ Brottsförebyggande rådet ger ekonomiskt stöd till försöks- och utvecklingsprojekt på lokal nivå som kan bidra till ny kunskap om brottsförebyggande arbete.
Brottsofferfonden	http://www.brottsoffermyndigheten.se/projektmedel-och-forskning Hos Brottsofferfonden kan en söka pengar till brottsofferinriktade projekt och verksamheter. Medel kan beviljas forskare, ideella organisationer, verksamheter i privat regi och verksamheter i offentlig regi.
Forum Syd	http://www.forumsyd.org/ Forum Syd ger olika typer av stöd till ideella föreningar för bl.a. information i Sverige om globala utvecklingsfrågor
Fredsmiljonen	https://www.fba.se/sv/Fredsmiljonen/ Fredsmiljonen syftar till att stödja och utveckla arbetet med nedrustning, konfliktförebyggande, fredsfrämjande och säkerhetspolitiska frågor.
Idéer för livet	http://www.ideerforlivet.se/ Skandias stiftelse "Idéer för livet" arbetar för förebyggande verksamhet för barn och ungdomar. Idén bör främja jämställdhet och lika behandling oavsett religion, kön, hälsa, sexuell läggning eller etnisk bakgrund
Irisstipendiet	http://www.irisstipendiet.se/ Stiftelsen har till ändamål att stödja utbildning av "framåtsträvande kvinnor". Stipendiet ska bidra till att enskilda kvinnor får ökade möjligheter till en speciell utbildning och att "framåtsträvande kvinnor" genom sina insatser kommer att bidra till utveckling inte bara för sig själva utan också genom att vara goda förebilder för andra.
Kronprinsessan Margaretas minnesfond	http://www.margaretas-minnesfond.org/ Stiftelsen delar ut bidrag för inhemska sociala och välgörande ändamål till föreningar och institutioner, vilkas verksamhet kan anses vara till allmänt gagn.
Postkodlotteriets kulturstiftelse	http://kulturstiftelsen.se/ Syftet med Postkodlotteriets kulturstiftelse är att skapa positiv social effekt för en större grupp människor genom stöd till kulturella uttryck och former.
Statens kulturråd	http://www.kulturradet.se/bidrag/ Kulturrådet ska främja konst- och kulturverksamheter – i hela Sverige och i utlandet. Myndigheten har ett samlat ansvar för att inom sitt verksamhetsområde främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck. Kulturrådet ska också verka för ett jämställt kulturliv som präglas av hög kvalitet, mångfald och ha ett barn- och ungdomsperspektiv i alla delar av verksamheten.
Länsstyrelsernas gemensamma stiftelsedatabas	http://web05.lansstyrelsen.se/stift/StiftWeb/SSearch.aspx I databasen kan du söka stiftelser utifrån län, kommun eller ämnesord, exempelvis "jämställdhet" och se vad det finns för stiftelser som delar ut bidrag i ditt län eller kommun

Kolla även med kommunen och länsstyrelsen, de kan också ha bidrag för antingen föreningsliv eller specifika satsningar kopplade till olika jämställdhetsfrågor.

Kolla på forening.se/pengar om där finns tips ni kan ha nytta av i er organisation.

På huvudsidan forening.se finns även andra användbara tips för civilsamhället, t ex hur en bildar förening och vilka regler som gäller.

Gör feminism!

Använd generositet som feministisk strategi – dela med dig av dina idéer, uppmuntra andra och tolka välvilligt.

Tips från medlem:

civil olydnad i barnklädesaffären!

Byt ut kläderna på pojk- och flickavdelningen. Meddela personalen när ni går och skicka ett brev till ledningen och till pressen om er aktion och förklara orsaken.

Gör om barnklädeskatalogen genom att byta ut huvudena på fotona. Publicera och/ eller skicka till klädbolag och press.

Gör ett fanzine – vänd på nyheten

Samla nyheter som på olika sätt berör kön, genus, normer, sexualitet. Vänd på nyheterna så att de inte följer köns- och genusnormerna som annars dominerar. Lyft fram nyheter som annars åsidosätts. Publicera på t ex blogg eller facebook och uppmuntra till diskussion: vem och vilka gärningar hamnar i fokus och hur skapar det en annan bild av verkligheten?

Gör som Elonë (1) - skriv feministiska budskap på bindor och trosskydd och klistra upp i stan. Perfekt kombination av att låta feminismen ta plats och mensaktivism.

Feministisk flashmob

Välj en fråga ni vill uppmärksamma och gör en flashmob. Samlas i en grupp på en offentlig plats och på given tidpunkt gör ni något för att uppmärksamma er fråga – det kan vara att hålla upp skyltar med budskap, en kort spontanteater, läsning av ett manifest – bara kreativiteten sätter gränser. Därefter splittras gruppen.

Tänkt på att utförandet ska vara kort, bara ett par minuter.

Be affärer eller restauranger i din närhet införa mans- och kvinnopriser baserat på löneskillnaden mellan könen (2)
Om inte varje dag, så åtminstone på 8:e mars.

Börja mötet med en runda där varje person får presentera sig och berätta vilket pronomen hen använder om sig själv. På så sätt synliggör vi mångfalden av könsidentiteter.

Som feminist är du aldrig färdiglärdd – fortsätt läsa på och dela med dig av din kunskap.

Vardagsfeminism

- Påpeka när du har möjlighet att det finns mer än två kön
- Använd hen när du inte vet en persons könstillhörighet, eller när könet inte spelar någon roll
- Skratta inte åt sexistiska skämt
- Skamma inte kvinnor eller transpersoner som anpassar sig efter patriarkatets spelregler, vi måste alla förhålla oss till strukturerna. Om möjligt – påpeka ödmjukt att det finns andra alternativ.

Självreflektion!

I vilka positioner och sammanhang har du makt på andras bekostnad?

Alla kan inte kunna allt. När du är i sammanhang och diskussioner med andra feminister – förklara ord som kan uppfattas som svåra och som alla kanske inte kan. Det är lätt att anta att de flesta har koll på begreppen, men för att ingen ska känna sig exkluderad: lägg till en beskrivning efter ett svårt ord eller begrepp.

Lär dig om härskartekniker – för att kunna påtala dem när du ser dem och för att inte använda dem själv!

Organiserar – hur?

Syftar till: hur praktiserar vi feminism i organisationsform och i vår verksamhet? Om vi inte vet hur finns det hjälp att få

- Inom feminismen ifrågasätts ofta traditionella organisationsformer och organisationsform blir en del av den samhälleliga maktkritiken. För den som vill organisera sig feministiskt kan det vara bra att fundera över i vilken grad organisationsform är av ideologisk vikt. Vilka för- och nackdelar har olika typer av organisationsformer?
- Vanliga organisationsformer: ideell förening, nätverk, tankesmedja. Använd och justera efter era behov – eller skapa en egen organisationsform och egna strategier för organisering.
- Platt organisering används ofta som motstånd mot traditionella sätt att fördela makt och auktoritet. I en platt organisation fördelas makten jämt och ingen ger order över någon annan. Metoden kallas också att arbeta icke-hierarkiskt.
- Platt organisering behöver inte betyda att det inte finns tydliga riktlinjer om hur organiseringen ska fundera, utan sådana kan snarare vara en hjälp i att bibehålla just det platta i organiseringen. Det kan handla om att de verksamma i organisationen gemensamt bestämmer hur information ska delas och spridas dem emellan eller vilka mötesformer som är önskvärda när organisationen har möte.
- Oberoende av organisationsform är det viktigt att det synliggörs hur beslut tas och vad som krävs av den som vill vara med i beslutsfattandet.
- För organisationer som eftersträvar att vara demokratiska är det – oberoende av organisationsform – också viktigt att tänka på och synliggöra:
 - Hur tas beslut? När tas beslut?
 - Hur delas och sprids information?
 - Hur fördelas ansvar?
 - Hur sker kommunikation?
 - Hur tillförsäkras delaktighet och tillgänglighet?

Makt

Det finns olika typer av makt – formell och informell makt. Den informella är ofta svårare att se, i sin informalitet blir den ofta osynlig. Därför kan den också vara svår att konfrontera. Även inom organisationer med formell maktfördelning uppkommer informella makthierarkier – ibland sammanfaller de med de formella maktstrukturerna, ibland inte. Fundera på vem som har makt i er organisation. Är den formell eller informell? Hur tar den sig uttryck?

Finns det skäl att arbeta med och förändra de maktstrukturer som finns? I så fall finns hjälp att få – se avsnittet längre fram!

Ideell förening

Den vanligaste organisationsformen inom civilsamhället är ideell förening. Här finns också några saker att tänka på:

- Det krävs minst tre personer för att bilda en styrelse
- Det krävs en valberedning och revisorer
- Det behövs stadgar eller dokument som visar förenings mål, syfte och regler för hur föreningen ska styras
- Traditionellt sett bildas en ideell förening för att en grupp människor har ett gemensamt intresse – dessa tillsammans med styrelsen är organisationens medlemmar
- Det behövs ett medlemsregister
- Det är medlemmarna som bestämmer i föreningen – vanligen genom ett årsmöte, men en kan också ha t ex medlemsråd under verksamhetsåret
- Styrelsen är ansvarig inför medlemmarna och är bunden av de regler som anges i stadgarna

Det finns dock inget som säger att en ideell förening måste ha en ordförande, kassör osv, det avgör den aktuella föreningen. Det viktiga är att **stadgarna** är tydliga om hur föreningen ska styras och att de som ges ansvar för detta följer dessa – det kan liknas vid ett lands lagar. Det är landets (föreningens) invånare (medlemmar) som bestämmer lagarna (stadgarna), men när dessa väl är bestämda måste de följas eller så måste det tas ett gemensamt beslut om att de ska ändras.

Det är en fördel att det inom stadgarna anges hur makt fördelas inom organisationen, så att det inte sker en informell maktkoncentration inom organisationen. Det kan handla om att ange att en person inte får inneha mer än ett visst antal poster i organisationen, eller bara får inneha ett förtroendepdrag under en viss tid osv – **maktfördelning** har ett viktigt demokratiskt syfte.

En traditionell organisering med styrelse och förtroendeposter måste alltså inte bli strikt hierarkisk. Det går att använda rollerna som stöd och som preliminär ansvarsfördelning, för att alla ska veta vad som förväntas av dem. Ett sätt att platta till en hierarkisk organisation är att vid möten turas om att inneha ordföranderollen, sekreterarrollen och justerarrollen. Det går också att ändra på protokollrutiner så att anteckningar förs som mindmaps eller att dagordningen utgörs av ett ordmoln där de olika punkterna finns med. Strikta processerna kan spä på den formella hierarkin och genom att ändra dem skapas en annan typ av dynamik i gruppen. Att ändra titlar kan också vara ett steg på vägen, i en intervju med nätverket Ofog i radioprogrammet *Bildningsbyrå*n (Sveriges Radio) berättas att de använder sig av "mötesunderlättare" som gör att mötet flyter på, fördelar ordet. En "tidsunderlättare" håller koll på klockan och hur länge olika personer talar så att alla kan komma till tals och få ungefär lika mycket utrymme. Dessutom har de "förtrycksobservatör" som observerar mötet för att se till att det inte sker något tyst förtryck eller råder snedvriden maktfördelning. Det kan vara en bra idé att komma överens om vad de olika rollerna ska innehålla, för att motverka godtycklighet. Det är också bra om även dessa uppgifter roterar bland olika personer vid olika möten.

Av-hierarkisera era möten!

För era protokoll som mindmap istället för traditionell protokollform

Formge dagordningen som ett ordmoln

Använd mötesunderlättare, tidsunderlättare och förtrycksobservatörer i möten

Använd talpinne för att visa vem som talar. De som inte har talpinnen får inte prata och kan därför inte heller avbryta

Sociokrati är en metod som möjliggör ett likvärdigt, effektivt och transparent självstyre i *alla* typer av organisationer.

Läs och lär dig mer här:sociokrati.se/

Hjälp att få

Att arbeta maktkritiskt för intern demokrati, tillgänglighet, normkritiskt, icke-diskriminerande kan ta tid innan en vet hur en gör. Det behövs både teoretisk och praktisk kunskap. Som tur är finns massor av hjälp att få! Dels finns det en massa spännande utbildningar och föreläsningar, men det finns också material en använda för att läsa på och använda i den egna verksamheten. Några exempel är:

- **Ageraguiden** - Vi Unga
- **Bryt!** - RFSL
Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet
- **Den onorma boken** - Ungdom mot rasism
- **Härskartekniker** - Camilla Ländin
Identifiera, hantera och förbygga
- **I normens öga** - Friends
Metoder för en normbrytande undervisning
- **Jämfota – normkritisk organisering** - Jamfota.se
- **Lås Upp metodmaterial** - Lås upp.nu
- **Makthandbok** - Interfem
För unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet
- **Normkreativ** - Settings
- **O/LIKA** - LSU
Ett metodmaterial mot fördomar och diskriminering
- **Rekrytera rätt!** - Interfem
För en rekrytering fri från diskriminering i ideella organisationer
- **Se och agera** - Interfem
Att förebygga rasism och sexism på arbetsplatsen
- **Öppna verksamheten** - Ungdomsstyrelsen
Om hbt, normer och inkludering i öppen fritidsverksamhet

Flera av ovanstående är metodmaterial riktade till ungdomsverksamheter, men de går precis lika bra att använda av vuxna! En del är tänkta för andra typer av verksamheter – men de kan lära oss mycket ändå. En hel del finns tillgängliga på nätet, andra går att låna på bibliotek.

Föreningar och organisationer i Malmö kan få hjälp och stöd av Föreningspool och påverka gemensamt genom MIP – Malmö ideella föreningars paraplyorganisation.

malmo.foreningspool.se

mip.org.se

forening.se

Tips:

SVAR PÅ TAL – verbalt självförsvar

svarpatal.se

Vem talar?

Använd Gendertimer på möten för att se vem som använder mest taltid.

gendertimer.com

OBS: Än så länge finns Gendertimer enbart för två kön

Säkerhet

Syftar till: Hur hittar vi strategier för att inte hämmas av hot och hat som kan riktas mot feminismen – som rörelse och mot dessa aktiva personer? Hur skapar vi säkerhet i vårt feministiska arbete?

En debattartikel, ett twitterinlägg eller annan kommunikation kan väcka hat som resulterar i hot. Det är aldrig okej. Det kan vara bra att polisanmäla så att brottet syns i statistiken. Alla bör kontakta någon annan och berätta vad som hänt, den som blir utsatt ska aldrig behöva bära det själv.

Organisationen *Kvinna till Kvinna* har tagit fram materialet/manualen: integratedsecuritymanual.org Materialet är på engelska. Materialet kan fungera som grund för att diskutera hur ni ska hantera frågan om säkerhet inom er organisation.

Exempel på säkerhetstänk kan vara att alltid vara två när ni arrangerar en aktivitet eller att alltid återsamlas efter eventuella demonstrationer eller utse någon som kontaktperson om någon saknar någon efter ett arrangemang. Tänk igenom vilka situationer ni befinner er i som aktiva feminister och granska dem tillsammans utifrån ett riskperspektiv – fundera sen på hur ni tillsammans kan agera för att minska riskerna.

Ett annat exempel är boken *Hot – konsten att överleva ett politiskt engagemang* av David Lagerlöf. Boken är skriven med fokus på antirasism och hot från nazister och högerextrema krafter, men kan användas som underlag för diskussioner om säkerhet även inom feministiskt engagemang.

Verksamhetsplanering

Att planera verksamheten kan vara ett möjligt skydd för stress, utbrändhet och oorganisering inom organisationen. Genom att planera verksamheten för det kommande verksamhetsåret kan organisationen också fördela ansvar mellan eventuella förtroendevalda och aktiva och det blir tydligt för var och en vad som förväntas av en. Detta minskar också risken för att enskilda personer tar på sig för mycket och riskerar att bränna ut sig i sitt engagemang. En tydlig verksamhetsplanering kan också ringa in de frågor som organisationen vill driva eller de aktiviteter som en har som ambition att genomföra. När en har detta tydligt för sig kan det vara lättare att sortera bort andra event eller krav, eller också att se var och om de passar in i den verksamhet som bedrivs. För de organisationer som har årsmöte eller liknande kan verksamhetsplaneringen förläggas i anslutning till detta.

”Pepp- och ansvar”

Vem ska göra vad? Vilka aktiviteter måste göras och vilka vill vi göra – skiljer de sig åt? Genom att använda övningen ”pepp och ansvar” blir det tydligt vilka aktiviteter som lockar dem som är aktiva i organisationen, och vilka som görs för att de måste.

Kom överens vad begreppen pepp och ansvar betyder för er. ”Ansvar” kan t ex betyda att ansvara för att initiera aktiviteten, ordna med det praktiska för att genomföra den, sköta de kontakter som krävs, att hålla kontakten med de andra som anslutit till uppgiften osv. ”Pepp” kan i sin tur betyda att en är ett stöd, en resurs för den som tagit på sig ansvaret för den aktuella uppgiften, att en tar på sig att utföra uppgifter efter direktiv från ansvarig, vara ett bollplank osv.

Skriv sedan upp alla aktiviteter och uppgifter som finns inom organisationen – allt från eventuella styrelsemöten till demonstrationer, debattartiklar, medlemsvärvning och allt annat som ni behöver och vill göra. Skriv upp varje aktivitet på antingen en whiteboardtavla eller på flera A4-papper som ni lägger ut på ett bord eller fäster upp på en vägg. Varje person som närvarar får sedan post-it-lappar i två färger som var och en skriver sitt namn på. Den ena färgen betyder ”pepp” och den andra ”ansvar”. Om en behöver begränsa antalet idéer eller aktiviteter kan en också begränsa antalet post-it-lappar varje person får, så att ingen kan ta på sig ansvar för exempelvis fem uppgifter. Detta är synnerhet viktigt i organisationer med ett fåtal engagerade och där personer tenderar att ta på sig mycket ansvar men också att bränna ut sig.

Därefter får personerna fästa sina post-it-lappar med namn på de aktiviteter eller uppgifter som en vill vara delaktig i – antingen som ansvarsperson eller som pepp-person. Detta tydliggör vilka aktiviteter som de närvarande tycker är roliga och vill genomföra, och vilka som inte engagerar. Det visar på vilka aktiviteter som ni har personella resurser att genomföra och även vilken kompetens ni kanske skulle behöva förstärka organisationen med. Blir det några aktiviteter som blir över – i så fall vilka? Vilka uppgifter vill ingen ta på sig, vilka uppgifter är personer pepp på, men vill inte ansvara för – och tvärtom? Om vissa arbetsuppgifter blir utan post-it-lapp, vad ska då hända med dem – kan de strykas och helt enkelt inte utföras, eller måste de göras? Varför vill ingen göra dem, beror det på tidsbrist, brist på lust eller brist på kunskap, eller på något annat?

Om det finns några gemensamma drag bland de uppgifter som blir över och dessa uppgifter trots allt är viktiga för organisationen kan de vara en idé att ta upp detta med en eventuell valberedning som kan få i uppgift att leta efter denna kompetens för stärka organisationen.

Glöm inte att skriva upp vem som anmält sig till vilka uppgifter, och komplettera gärna med att lägga in dem i en tidslinje så att alla inblandade vet ungefär när de ska ske.

Övningen kan också användas för att spåna idéer om verksamhet och aktiviteter bland t ex medlemmar om vilka grupper eller nätverk de skulle vilja bilda inom organisationen eller aktiviteter de vill genomföra.

Tidslinje med uppmärksamhetsdagar

Att göra en tidslinje över verksamhetsåret och de aktiviteter som organisationen vill genomföra är ett bra sätt att få överblick över vad som behöver göras när. Tidslinjen kan både vara översiktlig eller detaljrik. Om det finns vissa dagar som organisationen brukar, eller vill, uppmärksamma kan de också läggas in, såsom internationella kvinnodagen den 8:e mars eller internationella dagen för avskaffande av våld mot kvinnor den 25:e november. Det finns en uppsjö av sådana här uppmärksamhetsdagar – till exempel Internationella flickadagen 11:e oktober eller IDAHOT-dagen 17:e maj, och det kan vara bra att både lägga in själva dagarna en vill uppmärksamma och lägga in när planeringen av dem ska börja. Kanske att ett par månader innan ta kontakt med andra organisationer för att göra ett gemensamt event?

Tidsuppskattning

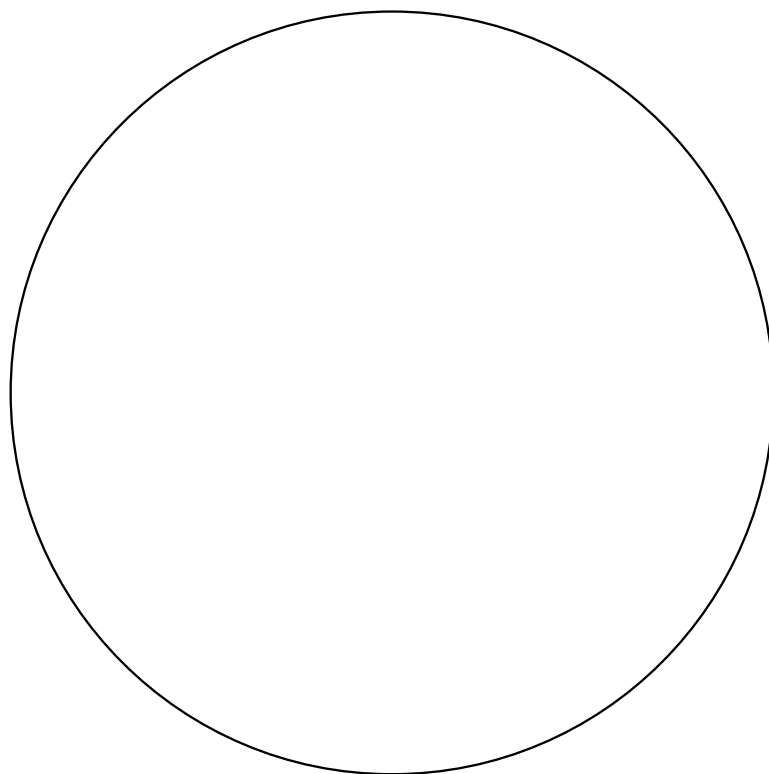
Tid är som sagt ofta en bristvara inom civilsamhället. En återkommande fråga är var sjutton tiden tar vägen. Det kan vara bra att få koll på vilka arbetsuppgifter och aktiviteter som tar mest tid – är det de aktiviteter som vi tycker är roligast och vill lägga tid på, eller är det de uppgifterna som vi gör för att vi känner att vi måste trots att vi helst skulle slippa? För att få koll på tidsåtgången kan det vara bra att göra en tidsskattning, att var och en uppskattar hur mycket tid som läggs på olika uppgifter och jämföra med hur vi skulle vilja fördela vår tid.

Övningen kan göra tillsammans i grupp eller var och en för sig. Ett sätt att börja är att varje person skriver upp vilka arbetsuppgifter en identifierar inom organisationen och hur en skulle vilja fördela sin tid mellan de uppgifter som faller på ens ansvar. Här kan en samlas i diskussion i grupp för att skapa sig en bild av vilka uppgifter inom organisationen som faller mellan stolarna när de engagerade får välja på vilka uppgifter de vill lägga sin tid.

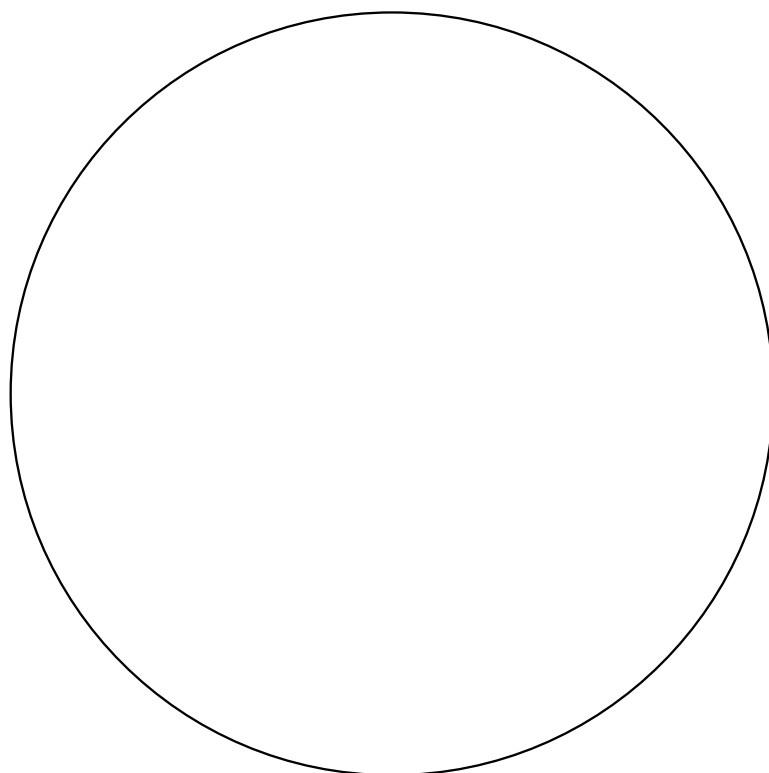
Nästa steg är att göra en uppskattning av hur en ser att en faktiskt fördelar sin tid. Skiljer sig detta drastiskt mot hur önskemålen ser ut kan det behövas en diskussion inom organisationen om hur en kan komma till rätta med detta. Att personer lägger tid på andra uppgifter än de önskar kan vara en riskfaktor för utbrändhet. Kanske finns det andra personer i organisationen som hellre lägger sin tid och energi här – om övningen sker gemensamt skapar den också underlag för fördelning av uppgifter mellan de olika aktörerna och för diskussion inom organisationen om hur tiden ska användas och vad som bör prioriteras.

Cirklarna fylls i som tårtbitar, där varje tårtbit representerar en arbetsuppgift inom organisationen. Cirkeln i helhet är all tid som personen i fråga kan och vill lägga på sitt engagemang, och tårtbitarna visar på den första cirkeln hur en vill fördela tiden på vilka uppgifter och den andra hur en faktiskt fördelar tiden och på vilka uppgifter.

Så här VILL jag fördela min tid:



Så här fördelar jag min tid i dagsläget:



Metoder på mesonivå

Flera av de metoder eller tips på tillvägagångssätt för feministiskt arbete som kom fram under arbetet med *O/organiserad feminism?* kräver både tid och pengar för att kunna genomföras. Majoriteten av dem kräver att någon initierar, driver och följer upp det arbete som görs inom vald metod. En del kan säkert med lite vilja genomföras inom ramen för ett ideellt engagemang, men om möjligt skulle det också vara bra om ansvar axlades av organisationer som har anställda och som kan förlägga arbetet inom ramen för betald arbetstid. Kanske kan någon av metoderna till exempel rymmas inom ramen för ett finansierat projekt?



Hemsida som samlar jämlikhetsorganisationer

Syftar till: att skapa kontaktyta för olika organisationer inom det jämlikhetssträvande civilsamhället

Vi konstaterade i vår projektrapport att det inte till vår kännedom finns något register eller förteckning över feministiska organisationer i Sverige. Det finns fördelar och nackdelar med det, men faktum kvarstår att många organisationer har svårigheter att hitta varandra när de söker samarbetsparter eller vill skapa allianser. Därför kan det finnas en poäng att organisationer frivilligt kan ansluta sig till en plattform som samlar och presenterar olika organisationer och verksamheter inom civilsamhället. Just detta gör Agenda: Jämlikhet, som i skrivande stund finns i Göteborg och i Malmö. De samlar organisationer som arbetar med jämlikhetsfrågor genom organisationsprofiler, en blogg med gästbloggare från olika organisationer och en eventkalender som samlar aktiviteter inom det jämlikhetssträvande civilsamhället.

Även om Agenda: Jämlikhet inte är exklusivt feministiskt finns det en tagg för feminism och att samla även andra jämlikhetsrörelser möjliggör också kontakter och utbyten mellan organisationer med olika kompetenser.

Agenda: Jämlikhet hittar du här: gbg.agendajamlikhet.se och malmo.agendajamlikhet.se

Där hittar du också kontaktuppgifter.

För de organisationer som finns i de städer som Agenda: Jämlikhet verkar i är detta ett tips på mikronivå! Kontakta Agenda: Jämlikhet för att ansluta din organisation eller få mer information.



Gemensam eventsida

Syftar till: att samla olika feministiska evenemang och möten för att skapa en överblick över allt som händer inom en viss region/ort/stad – kan också hjälpa dem som planerar så att olika arrangemang inte krockar.

När en planerar feministiska evenemang för andra feminister eller för offentligheten vill en ofta att så många som möjligt ska komma. Därför är det synd när flera olika evenemang eller möten krockar med varandra eller inte kommer till kännedom för dem vi vill nå ut till. En gemensam, ortsbunden evenemangskalender kan vara svaret! En plattform som samlar olika evenemang med information om tid, plats, innehåll, målgrupp osv gör det också lättare för den intresserade privatpersonen att hitta rätt bland aktiviteter och evenemang i civilsamhället.

Inom plattformen Agenda: Jämlikhet finns en sådan eventkalender för de städer där projektet verkar. Kanske finns det möjlighet att starta en sådan även i er stad – kontakta Agenda: Jämlikhet!

Om Agenda: Jämlikhet redan finns i din stad – passa på att skicka in tips om era evenemang till dem, så når din organisation fler!

Gemensam feministisk verksamhetsplanering

Syftar till: överblick över den lokala feminismen samt möjligheter till samverkan

Bjud in till stor träff – alla feministiska organisationer/kvinnoorganisationer som finns i närområdet och presentera era planer för året. Är ni flera som tänker uppmärksamma 8:e mars, 25:e november osv kan ni kanske samarrangera eller förlägga era aktiviteter så att de inte krockar.

Första gången ni ses kan det också vara värt att bestämma vem som bjuder in nästa gång och hur eventuella kostnader för verksamhetsplaneringen ska fördelas. Kanske räcker det att ha en insamling på plats för att täcka utgifterna? Kanske är det någon av de närvarande som skulle vilja ta ansvar för att höra med kommunen om de kan stötta med lokal eller liknande?

Genom att ses och tillsammans diskutera era verksamheter och planer öppnar ni för möjligheten att samverka när ni har liknande mål med er verksamhet, samt att de närvarande får fördjupad insikt om vad olika organisationer arbetar med och hur.

Denna metod betyder inte att de närvarande organisationerna måste komma överens eller har liknande agendor, snarare kan det vara positivt att det finns så stor bredd bland de närvarande som möjligt. På så sätt kan det finnas möjlighet att skapa och utveckla annars osannolika allianser.

- Alternativ (kräver mer förberedelser):
- En ansvarig samlar in alla verksamhetsförslag och sammanställer till tematik, ordna stationer i tidsintervaller där de som är intresserade av de olika temana kan samlas och diskutera.

Resursträffar - nätverk för ansökningar/finansiering

Syftar till: ökade möjligheter för samarbete, mer jämlika förutsättningar för att söka finansiering

Antingen i samband med gemensam verksamhetsplanering eller självständigt kan ett nätverk skapas för att hitta finansiering och skriva ansökningar. De flesta finansiärer vill att den sökande ska ha samarbete med andra aktörer, och ett sådant här nätverk ger möjlighet till detta. Tänk på att det kan stärka er ansökan om ni är flera som söker tillsammans, kanske kan ni också fördela eventuella tjänster mellan organisationerna så att fler har möjlighet att ha betald personal om det är önskvärt. Eller så kan ni söka medel för att kunna arvoda varandra för insatser i varandras verksamheter.

Samlas för att gå igenom vilka finansieringsmöjligheter som finns och gör upp en gemensam förteckning om var det går att söka ekonomiskt stöd. Diskutera vilka verksamheter ni behöver finansiering för, kanske har ni områden med liknande verksamhet där ni skulle kunna söka tillsammans? Är ni flera som funderar på att söka projektmedel? Kanske kan ni vara samarbetsparter i varandras projekt eller söka gemensamma medel? De som har erfarenhet av att söka medel fungerar som stöd för dem som söker för första gången. Läs varandras ansökningar och hjälp varandra med konstruktiv kritik.

Ofta när vi söker medel ser vi andra som vill göra liknande saker som konkurrenter – det är dags att vända på den föreställningen och motarbeta den. Konkurrens är mer patriarkalt än feministiskt, samverka istället och försök stärka varandra.

Nätverk för projektanställda

Syftar till: ökade möjligheter till samverkan, frigöra tid för samverkan inom projektanställningar, möjliggöra kollegialt utrymme bland anställda inom civilsamhället

En del organisationer har bara en eller ett fåtal anställda. Ibland med ideell styrelse. Det kan råda brist på kollegor. Genom att skapa ett nätverk för er som arbetar på heltid inom kvinnorörelsen/ det feministiska civilsamhället ges möjlighet för stöd och pepp från varandra. Det ger utökade möjligheter för samarbete och dessutom möjlighet för att kunna se strukturella brister om ni märker att ni stöter på liknande problem. Det skapar också möjlighet för erfarenhets- och kunskapsutbyte. Kanske vill ni också ha med personer som arbetar med liknande frågor i exempelvis kommunen, för ökade möjligheter till samverkan?

Kom ihåg att vid projektansökningar lägga in den beräknade tiden för medverkan i mötena i din arbetstid och i dina aktiviteter. På sätt kommer det att finnas med i din projektplanering att du kommer att medverka i nätverket, vilket förebygger att det blir en ”dessutom-uppgift” som ska göras utöver alla andra arbetsuppgifter i ditt projekt.

Aktivistseminarium

Syftar till: att utbyta erfarenheter av aktivism och utveckla strategier för aktivism tillsammans med andra

För hållbar aktivism:

Läs Hillary Rettigs handbok i hållbar aktivism: *The lifelong activist*. Den finns, med stora delar översatta till svenska, på lifelongactivist.com

Andra tips på aktivisthandböcker:

RFSL:s handbok *Global aktivism - engagera dig i hbt-frågor*

Uppdrag Ninja kommer under 2015 ut med en handbok med övningar, uppdrag och tips för aktivism och påverkan

Åsa Ågrens *Aktivistens lagbok – juridisk handbok för politiska aktivister*

Håller du på att bli utbränd i ditt civilsamhällsengagemang? Kontakta Aktivistsupport, eller börja med att läsa deras tips på hemsidan om hur du minskar stressen som aktivist.



Utbildningar i civilsamhället

Syftar till: ökad kunskap och därmed ökade förutsättningar för ett jämlikt, icke diskriminerande och demokratiskt civilsamhälle

Det behövs utbildningsinsatser inom civilsamhället för att det ska kunna leva upp till de krav om tillgänglighet, icke-diskriminering som gäller för hela samhället – ett ansvar som många organisationer i dagsläget inte har resurser att axla, vilket i sin tur medför ett ojämnt och diskriminerande civilsamhälle. Om civilsamhället dessutom ska kunna leva upp till sin roll som demokratifrämjande behövs kunskap även inom detta.

Undersök om kommunen erbjuder några utbildningar riktade till civilsamhället – och efterfråga det ni behöver!

Några förslag utifrån de behov vi sett:

- Utbildning i styrelsearbete, om praktik och ansvar
- Utbildning om tillgänglighet – hur skapar vi tillgängliga aktiviteter och mötesplatser?
- Utbildning om förenings- och interndemokrati
- Utbildning om makt och normkritik
- Utbildning om härskartekniker
- Utbildning i mötesteknik och mötesformer

En annan möjlig lösning är att personer som innehar denna kompetens upplåter den i form av exempelvis studiecirkel för att spridas inom feminismen, men vi ser att det också är principiellt viktigt att människor får kompensation för sin kompetens och det är inte alla som har möjligheten att arbeta gratis.

Det brukar finnas företag och konsulter som har mycket bra kompetens när det gäller organisationsutveckling och att skapa strukturer av tillgänglighet och demokrati inom organisationer. En del har möjlighet att utföra pro bono-uppdrag, eller reducera priset när beställaren kommer från ideell sektor, men långt ifrån alla. Vi menar i vår projektrapport att det behöver finnas stöd och medel att söka för att kunna genomföra utbildningar och kompetensutveckling kring intern demokrati, likabehandling, tillgänglighet och icke-diskriminering eftersom detta utgör grunden för det jämlikhetssträvande civilsamhället. Om ni har möjlighet – undersök möjligheterna för sådant stöd i er kommun och sprid informationen ni hittar till andra, eller gå ihop flera organisationer och uppmärksamma politikerna på att sådant stöd behövs.

Feministlista – informationslista om det feministiska civilsamhället

Syftar till: överblick över vad som händer i det feministiska civilsamhället – vilket även innebär ökade möjligheter till alliansskapande och samverkan

Det finns sedan flera år en så kallad genuslista via mail som en kan ansluta sig till där det skickas ut tips, förfrågningar osv främst relaterat till genusforskning – en informationslista för genusforskning. Det är Nationella sekretariatet för genusforskning som står bakom och sköter administrationen och det är personer som i sin tjänst som exempelvis forskare eller studenter som använder sig av den och skickar information. Ibland kan även aktiviteter inom civilsamhället dyka upp, men det är alltså inte listans primära ändamål. Vi ser att det skulle finnas behov och glädje av en liknande nationell informationslista gällande vad som händer inom det feministiska civilsamhället och kvinnorörelsen. Genom att anmäla sig till listan skulle en få information om projekt som startas upp, det skulle gå att eftersöka hjälp och information, nya organisationer skulle kunna presentera sig och berätta om sin verksamhet. Liksom genuslistan har regler för vilken typ av information som är önskvärd skulle det här behöva göras samma sak. Framför allt är det kanske mängden lokala events som skulle fylla listan, och det behövs en strategi för att lokala postningar ska kunna göras utan att informationen blir nationellt irrelevant.

Crowdfunding

Syftar till: finansiering av feministisk aktivitet, oberoende av externa finansiärer

Något som återkommit under projektets gång är hur bristen på ekonomiska resurser försvårar det feministiska arbetet. Mycket tid och arbete läggs på att hitta pengar för att kunna utföra de aktiviteter en vill och ser skulle bidra till ett jämställt samhälle. I en folkrörelsetradition kan det upplevas som problematiskt när medlemsantalen sviktar – eller inte lyckas stiga – på ett sätt som gör att medlemsavgifter i sig kan finansiera en grundläggande verksamhet. Det finns också organisationer som frångått principen om medlemskap eller betalt medlemskap. Om det fortfarande krävs pengar för att kunna utföra aktiviteter riskerar organisationen bli beroende av extern finansiering, som ofta kräver ett gediget arbete för att sökas och beviljas. Ett alternativ till detta är att skaffa finansiering med hjälp av det som kallas crowdfunding, eller gräsrotsfinansiering. En tar fram en presentation av sin idé, hur mycket pengar som behövs och vad de behövs till och sprider detta så vitt och brett en kan och hoppas att privatpersoner ska vilja hjälpa till att finansiera idén. Det finns en rad tjänster att tillgå för att göra detta, såsom *Funded by me* eller *Kickstarter*. Denna typ av finansiering ger ett ökat oberoende och en behöver inte förhålla sig till söktider, kriterier och återrapportering. Å andra sidan kräver den att en får spridning för sin idé på t ex sociala medier och hittar personer som anser att idén är värd att stödja. En del kampanjer erbjuder också bonusar om en donerar större summor pengar, t ex diplom/intyg, profilvaror osv vilket kan vara svårt att leva upp till om organisationen står helt utan resurser.

Om allt fler väljer denna typ av finansiering kan det också innebära att konkurrensen om privatpersoners pengar hårdnar och då kan det krävas ytterligare resurser och kompetens för att få spridning och backning för sina idéer. Nedan, på makronivå, kommer vi att föreslå en nationell feministfond som en metod för att underlätta finansiering. Denna fond skulle kunna startas upp som ett crowdfundingprojekt för att utifrån det hitta andra sätt att samla resurser som aktörer och organisationer inom det feministiska civilsamhället sedan skulle kunna söka. Läs mer längre fram!

Kartläggning av stödstrukturer

Syftar till: finansiera feministisk verksamhet

Som vi sett är två av de mest grundläggande och huvudsakliga hindren inom det feministiska civilsamhället bristen på tid och pengar. Bristen på pengar försöker många åtgärda genom att söka medel och finansiering – vilket i sig tar tid. Inte minst tar det tid att leta reda på möjliga finansiärer och sätta sig in i vilka kriterier som gäller för de olika stöden. För att inte alla organisationer ska behöva lägga tid på detta är en idé att gå ihop några stycken och tillsammans kartlägga vilka stödsystem som finns där ni befinner er. Tänk på konkurrens som ett hinder och praktisera istället generositet som feministisk metod – dela med er av den information ni hittar till andra inom det feministiska civilsamhället, exempelvis genom en hemsida.

Kanske finns det organisationer som har anställd personal som skulle kunna hjälpa till med detta, för att avlasta den ideellt arbetande delen av civilsamhället – eller sätt samman en grupp av frivilliga som vill göra en insats för feminismen genom att sänka hindren för feministisk civilsamhällsverksamhet.

Lokalt feministiskt måldokument

Syftar till: målbaserat arbete samt stärkta möjligheter för alliansskapande

Vad vill vi åstadkomma, vilka mål har vi med vår feministiska verksamhet? Genom att skapa ett lokalt feministiskt måldokument kan vi tydliggöra för andra, och för oss själva, vad vi arbetar för inom det feministiska civilsamhället. Tanken med måldokumentet är att skapa målsättningar som kan vara såväl visionära som praktiska och där olika organisationer skriver under på vilka mål som gäller för deras verksamhet. Genom att flera organisationer skriver under på olika mål synliggörs vilka organisationer som arbetar utifrån samma målsättningar, och om dessa inte sedan tidigare haft kontakt har de nu möjlighet att skapa allianser i arbetet med det aktuella målet. Måldokumentet har alltså ambitionen att både konkretisera verksamheten och att öka möjligheter till alliansskapande och samverkan.

Hur målen utformas kan skilja från ort till ort, och det kan behövas ett större arbete för att skapa möjlighet för det lokala feministiska civilsamhället att formulera sina mål, exempelvis genom ett open space (eller ”öppet forum”, en metod för öppna och kreativa möten. Mer information finns i länken om open space i referenslistan (3)). Därefter behövs att någon sammanställer och möjliggör för olika organisationer att skriva under, samt att detta offentliggörs – exempelvis genom en hemsida. Denna kan också behöva uppdateras kontinuerligt, inte minst organisationernas kontaktuppgifter så att dessa är aktuella. Eventuellt kan målen också behöva revideras allteftersom tiden går. Tanken med målen är inte att organisationerna förbundet sig till att uppnå något, utan för att tydligare visa verksamhetens fokus och med hjälp av detta fokus hitta andra som har samma fokus och hitta beröringspunkter för samverkan.

För att fånga upp så många organisationer och aktörer kan undertecknande av mål göras i två nivåer, där den ena handlar om vilka av verksamhetsmålen som stämmer överens med måldokumentets mål och det andra om vilka mål inom måldokumentet sympatiserar med.

Exempel:

ETT SAMHÄLLE FRITT FRÅN KÖNSBASERAT VÅLD	SAMTYCKESLAGSTIFTNING	FEMINISTHUS
Exempelstads kvinnojour	Exempelstads kvinnojour	<i>Exempelstads kvinnojour</i>
<i>Exempelstads feministförening</i>		Exempelstads feministförening
<i>Manliga feminister i förening</i>	Manliga feminister i förening	
<i>Arbetskritiska feminister</i>	<i>Arbetskritiska feminister</i>	<i>Arbetskritiska feminister</i>
Sluta slå!		<i>Sluta slå!</i>

VERSALER = målsättning

Fet stil = Detta är en av vår verksamhets fokusfrågor

Kursiv stil = Vi stöttar och sympatiserar med denna fråga, men den är inte vårt fokus

Målen kan också brytas ner i mindre delar, delmål, där organisationer kan skriva på alla eller enbart vissa delmål.

Genom att ange vilka frågor som är verksamhetens fokus och vilka som organisationen stöttar kan olika nätverk och allianser bildas, utifrån de olika organisationernas förutsättningar och investering i frågan. Om en demonstration ska hållas kan det vara läge att bjuda in alla som skrivit under på målet, men om flera organisationer ska gå samman och söka projektmedel inom en fråga är det kanske snarast de vars verksamhetsmål svarar mot den aktuella frågan som tillfrågas om samarbete – även om även övriga kan figurera som samverkansparter.

Måldokumentet, målen och underskriftsrutiner kan anpassas helt efter det lokala sammanhanget och vad som behövs och efterfrågas av de lokala organisationerna.

Feministiskt wikipedia

Syftar till: intern kunskapshöjning inom det feministiska civilsamhället

Många feminister kan otroligt mycket om feminism, om olika teorier, sakfrågor och metoder för jämställdhet. Men ingen kan kunna allt – och vad hade väl varit bättre än om vi kunde ta hjälp av varandra? Genom ett feministiskt ”wikipedia”, det vill säga uppslagsverk på internet, hade vi kunnat dela med oss av den kunskap vi har, och den hade varit lätt för andra att hitta.

Sveriges Kvinnolobby har drivit projektet Wikifem för att öka närvaron och informationen om kvinnor på Wikipedia. För mer information kontakta info@sverigeskvinnolobby.se

Feministiskt intranät

Syftar till: öka möjligheterna för kontakter inom det feministiska civilsamhället, kunskaps- och erfarenhetsutbyte

En del organisationer har intranät för sina medlemmar där det finns möjlighet till diskussion, spridning av nyheter osv. Tänk ett intranät för feminister! Här kan vi efterfråga varandras kompetens, diskutera feminism, strategier och organisering. För genomförande behövs dels ett fungerande intranätssystem, men även en uppbyggnad och administration som försäkrar integritet, högt i tak men också förhindrar kränkningar och påhopp.

Feministisk lock-in

Syftar till: samverkan och idékläckande

Vissa frågor inom feminismen har stötts och blötts i decennier – vi har länge vetat att kvinnor generellt sett tjänar mindre än män för samma arbete och även utför mer obetalt arbete. Vi vet att det våld som kvinnor utsätts för i nära relationer är grövre, mer upprepat och kontrollerande än det våld män utsätts för, vi vet att olika kön behandlas olika i mötet med vården, osv. Vissa förbättringar har skett över tid, men emellanåt kan det kännas som att köra huvudet i en betongvägg när vi försöker hitta lösningar på dessa stora, strukturella orättvisor och på särskilda sakfrågor i vårt närområde. HUR ska vi kunna komma till rätta med problemen vi möter? Ett sätt – gemensam idéspåning! Samla olika aktörer som är relevanta för den aktuella frågan, eller bjud in brett och skapa olika teman, och ägna er åt idéspåning och problemlösning i 24 timmar under en feministisk lock-in. Det behövs tillgängliga lokaler att vara i, utrustning för workshops och gemensamt tänkande, någon som handleder på plats, och energipåfyllning. Det hade också kunnat vara en poäng att kunna ge de deltagande någon form av kompensation för deras deltagande. Det behövs alltså en del resurser för att genomföra, och en del tid till planering – eller till att samla ihop resurser. Men det finns också potential för medial uppmärksamhet och för en massa fiffiga idéer om hur vi löser jämställdhetsproblem.

Ett sätt kan vara att försöka blanda olika aktörer bland de deltagande, både för att detta kan skapa kontakter med också för en bredare representation och en bredd i infallsvinklar och perspektiv. Kanske kan t ex fackförbund, utbildningsaktörer, civilsamhälle, mfl träffas och spåna tillsammans utifrån olika vinklar?

Idén om feministisk lock-in har hämtat inspiration från ”Drivhuset24”.

Feministisk kompetens-sharing som studiecirkel

Syftar till: dela med sig av och ta del av andras kompetens som kan behövas för att bedriva feminism i civilsamhället

Vad behöver vi för att bedriva feminism? Ofta mer än enbart kunskap om feminism i sig. Det kan behövas organisationskunskap, kunskap om likabehandling, om icke-diskriminering och mänskliga rättigheter, om sociala och traditionella medier, om tillgänglighet och om olika mötesformer och metoder. Vad behöver ni i er organisation och vad kan ni erbjuda andra? Dela er kompetens med andra feminister med andra kompetenser i en kompetensdelarstudiecirkel där varje studiecirkeltillfälle kan ägnas åt en kompetens. Kolla med ett studieförbund i närheten om de kan låna ut lokal och lär av varandra!

Malmö Stad har tagit fram en verktygslåda med metoder för att arbeta med jämställdhet, normkritik, intersektionalitet och icke-diskriminering. Än så länge är materialet tillgängligt för kommunens egna verksamheter, men ambitionen är att det i framtiden ska bli tillgängligt även för allmänheten.

Håll utkik på Malmö Stads hemsida malmo.se

Metoder på makronivå

Eftersom de största hindren för feministisk organisering och verksamhet ligger på strukturell nivå behöver de också strukturella lösningar. Sådana tar längre tid att åstadkomma och behöver ofta ett påverkans- och lobbyarbete för att kunna genomdrivas. Några av de möjliga strukturella lösningar som framkom inom ramen för projektet *O/organiserad feminism?* hittar du här.

Faller någon av lösningarna dig och din verksamhet i smaken är det bara att börja lobba för dess genomdrivande – gärna i samverkan med andra feminister. Med organisering som verktyg kan vi nå långt! Allt börjar med en idé...

Feministhus

Syftar till: samlingsplats för det feministiska civilsamhället som kan öka möjligheterna för alliansskapande och samverkan, mer gynnsamma förutsättningar för att bedriva civilsällsengagemang samt skapa plats åt feminismen i det offentliga rummet

Idén om feministhus har uppkommit från behovet av tillgängliga lokaler för både det feministiska civilsamhället specifikt, men också för det politiska civilsamhället generellt. Det behövs lokaler för möten, inom och mellan organisationer i form av mötes- och/eller samlingslokaler, för medlemsmöten och aktiviteter, samt för administrativt organisationsarbete och ibland kontorsplats för anställd personal. Medan det kan finnas lokaler att tillgå på andra sätt skulle ett samlat feministhus (eller civilsällshus) också medföra möjliga synergieffekter och större möjligheter för samverkan mellan olika aktörer och organisationer – något som skulle gynna både civilsamhället och samhället i stort på sikt. Precis som det behövs en fotbollsplan för att spela fotboll behövs anpassade lokaler för att bedriva ett jämlikhetssträvande arbete inom civilsamhället.

Feministiskt studieförbund

Syftar till: feministisk folkbildning och stärka feministisk organisering

Ett feministiskt studieförbund hade kunnat utöka folkbildningen i feminism och jämställdhet. Det finns idag tio studieförbund i Sverige, som har möjlighet att få statligt stöd via Folkbildningsrådet. Genom att bilda ett feministiskt studieförbund hade den feministiska organiseringen haft möjlighet att utvecklas och folkbilda i feminism.

Feministfond

Syftar till: finansiera en oberoende feminism med enklare och jämlika sökningsförfaranden

Bristen på pengar sätter käppar i hjulet för många feministiska idéer. Mycket tid går att söka bidrag eller på andra sätt hitta finansiering till verksamhet som bidrar till ett mer jämlikt och rättvist samhälle. Tänk om vi kunde ändra spelreglerna genom att finansiera verksamheten på annat sätt?

Idén om en feministfond är sprungen just ur den konstanta bristen på pengar och ur frustrationen kring att det finns få finansiärer som delar det feministiska civilsamhällets samhällsreformerande

agenda. Istället för att följa andras spelregler skulle vi genom en feministfond skapa nya spelregler och göra om spelplanen! Idén om en feministfond behöver – om den ska vara nationell – förankras i det feministiska civilsamhället på nationellt plan och det behövs grundliga diskussioner om vad fonden skulle finansiera och vilka kriterier som krävs för att vara berättigad att söka medel, samt hur fonden skulle styras. Ett första steg skulle därför kunna vara att starta en crowdfundingkampanj för att få in medel för ett en, eller några, personer skulle kunna arbeta med att utföra ett sådant förankringsarbete och skissa upp kriterier och syfte, parallellt med att söka ytterligare finansiering för att skapa en stabil bas åt fonden. Med andra ord ett långsiktigt projekt – men tänk vilken frihet och vilka möjligheter det skulle innebära om den realiserades!

”Feministexpressen”

Syftar till: finansiering av aktiviteter inom det feministiska civilsamhället med korta sökningsförfarande och handläggningstider

Vad är feministexpressen? Jo, det är en idé om ett kommunalt stöd för feministiska aktiviteter, med kort handläggningstid och som är enkelt att söka. Det riktar sig främst till privatpersoner eller till organisationer utan anställd personal. Bakgrunden till förslaget är att det ofta är krångligt och tar mycket tid att söka finansiering, projektmedel och andra bidrag för att kunna utföra aktiviteter och verksamheter i civilsamhället – något som organisationer med anställd personal har lättare att genomföra än organisationer där alla arbetar på ideell basis.

Föregångarna till idén är stöden Fritidsexpressen och Kulturexpressen som funnits inom Malmö Stad där en kan söka om stöd på max 10 000kr för en specificerad aktivitet. Liknande bidrag finns inom andra kommuner. Vi ser att det skulle vara önskvärt med denna typ av bidrag för feministiskt arbete, eller jämställdhetsarbete – eller helt enkelt olika typer av jämlikhetsarbete för att öka bredden på stödet. Feministexpressen, aktivistexpressen, jämlikhetsexpressen – de tänkbara namnen är många, men den huvudsakliga idén den samma: det jämlikhetssträvande civilsamhället behöver resurser för att kunna genomföra aktiviteter som gynnar jämlikhet i samhället.

Civilsamhällsförvaltning

Syftar till: ökat stöd från det offentliga för att förbättra förutsättningarna för ett oberoende och demokratiskt civilsamhälle

Inom många kommuner finns en fritidsförvaltning, och det är fantastiskt. I fokus hamnar ofta idrottsrörelsen, och det är ju absolut finemang att de får en massa stöd eftersom idrott är bra på många sätt. Men inte ska väl det politiska civilsamhället glömmas bort för det? Vi som arbetar för jämlikhet och rättvisa inom civilsamhället behöver också stöd från det offentliga. Det politiska civilsamhället som strävar efter ett bättre och rättvisare samhälle för alla människor behöver få utrymme inom de stödsystem som idag finns för idrottsrörelsen och systemen behöver göras om för att passa flera olika typer av organisationer. Ett förslag är att göra om fritidsförvaltningen till en civilsamhällsförvaltning, eller skapa en enhet inom fritidsförvaltningen som fokuserar på det politiska civilsamhället och rättighetsrörelser som är verksamma på orten/kommunen. En sådan enhet eller förvaltning skulle ha som syfte att fungera som stöd, stärka möjligheterna för kontakter mellan organisationer, ha insikt i olika bidrags- och finansieringsalternativ och fungera som en länk mellan civilsamhället och de valda politikerna.

Kommunal materialpool

Syftar till: att underlätta tillgång till nödvändig utrustning genom jämlik fördelning av resurser

Vad händer med kommunens tekniska utrustning när det köps in ny? Kanske finns det möjlighet att den utrustning som fortfarande fungerar kan komma till användning hos de civilsamhällsorganisationer som är verksamma i kommunen? Kanske skulle även andra aktörer kunna skänka material och utrustning dit för användning i civilsamhället? Idealiskt hade såklart varit om det på plats funnits någon som kunde kontrollera att all utrustningen faktiskt fungerar och som kunde sköta administration och utdelning till olika aktörer efter tydliga kriterier.

Kommunalt stöd för kvinnors organisering

Syftar till: stärka lokal organisering inom kvinnorörelsen och det feministiska civilsamhället

Allt fler kommuner arbetar aktivt med jämställdhetsintegrering som verktyg och metod för att nå jämställdhet inom sina verksamheter. Men jämställdhetsinsatser behövs på fler plan, bland annat inom civilsamhället. Eftersom bidragsansökningar ofta är tidskrävande och ibland otillgängliga för aktörer inom civilsamhället skulle det vara positivt med kommunalt bidrag för att stärka kvinnors – eller feministisk – organisering. Ett kommunalt bidrag skulle förstärka kommunens jämställdhetsinsatser och utgöra ett kortare ansökningsavstånd mellan sökande organisation och finansiär. Ansökningarna skulle då också i högre grad kunna behandla specifika lokala kontexter. Vi skulle vilja uppmantra kommuner att ha en dialog med den lokala kvinnorörelsen och feministiska civilsamhället kring vilka behov ett sådant stöd behöver svara till innan det inrättas.

Friskvårdsbidrag ➔ civilsamhällsbidrag

Syftar till: att frigöra tid för civilsamhällsengagemang

Många arbetsgivare erbjuder sina anställda friskvårdsbidrag utifrån devisen ”en sund själ i en sund kropp”. Dessutom brukar välmående förknippas med ökad produktivitet och mer lönsamhet. Vi ser dock att något saknas i detta antagande – en sund själ och en sund kropp kanske hänger ihop, men ingen mår bra i ett osunt samhälle! Eftersom tidsbristen är ett av de största hindren inom det feministiska civilsamhället kom förslaget om att påverka för civilsamhällsengagemang på betald arbetstid upp inom vårt projekt. Förutom friskvårdsbidrag skulle anställda alltså kunna erbjudas civilsamhällsbidrag för att under ett visst antal timmar per vecka eller månad utföra ideellt arbete inom det jämlikhetssträvande civilsamhället. De erfarenheter som görs där kan säkert komma till nytta även inom de ordinarie arbetsuppgifterna!

Några saker är dock viktiga att tänka på här: dels att möjligheten även bör finnas för personer som inte har anställning utan som istället sysselsätts genom olika arbetsmarknadsprogram. Det andra är att allt engagemang måste ske utifrån organisationernas behov. Arbetsgivare kan alltså inte kräva att civilsamhällsorganisationer anordnar särskilda aktiviteter för deras anställda att utföra under civilsamhällsbidragstiden. I vissa fall kan det också krävas att en förbinder sig till ett engagemang under en längre tid.

Kontinuerligt stöd kring normarbete

Syftar till: stärka möjligheterna och förutsättningarna för civilsamhället att arbeta jämlikt och maktkritiskt, internt som externt

Ett hinder som påtalats upprepade gånger under projektet är hur vi behöver arbeta med normkritik, intern demokrati, likabehandling, intersektionella perspektiv och makt inom den feministiska rörelsen (och hela resten av samhället för den delen!). Tidsbristen gör ofta att nya arbetssätt inte prövas eftersom en inte ser att en har tid eller tillräcklig kunskap för att lära sig och testa. Istället används beprövade arbetssätt och metoder trots att vi vet att de är bristfälliga när det gäller att praktisera det vi vill åstadkomma – jämlikhet och rättvisa. Många som varit delaktiga i vårt projekt såg detta som ett stort problem. Därför menar vi att det behövs bättre stöd för organisationer som vill arbeta, såväl internt som externt, med dessa frågor. Det finns gott om kunniga personer i dessa frågor, men många organisationer har inte möjlighet att betala vad den typen av tjänster kostar. Ekonomiskt stöd till organisationer som vill satsa på ökad kunskap inom dessa frågor och organisationsutveckling för att försäkra att arbetssätt och arbetsstrukturer stärker upp det jämlikhetssträvande arbetet hade därför varit önskvärt.

Arvodering för att delta i utbildningar för civilsamhället

Syftar till: utjämnande effekt mellan olika grupper som är aktiva inom civilsamhället – kompensation för inkomstbortfall som utjämnande effekt mot de ojämlika strukturer som ett ojämlikt samhälle skapar

Bristen på pengar utgör ett annat grundläggande hinder för det feministiska civilsamhället. Det utgör ett hinder för organisationer i deras verksamheter, men det är också ett hinder för privatpersoner som vill engagera sig. Utgår vi från generaliseringen att majoriteten av dem som är engagerade inom det feministiska civilsamhället är kvinnor innebär det att gruppen aktiva strukturellt sett har en lägre ekonomisk standard än övriga samhället, på grund av löne- och värdediskriminering. Viljan i engagemanget sträcker sig ofta mycket längre än vad tiden tillåter inom det feministiska civilsamhället. Eftersom många av dem som är engagerade drabbas av samhällets ojämlika fördelning av resurser inom arbetslivet, kan vi se det som en form av likabehandling att erbjuda kompensation för inkomstbortfall i de fall dessa personer lägger tid på aktiviteter som stärker jämlikheten i samhället – t ex utbildningar om organisationsdemokrati, likabehandling i civilsamhället, normkritik och icke-diskriminering. Ett ojämlikt samhälle skapar ett ojämlikt civilsamhälle, men med tillskjutande av resurser för att utjämna de senare har de aktiva större möjligheter att arbeta för att upphäva även den samhälleliga ojämlikheten.

Avslutning

Med detta är vårt metodkit och idébank slut. Längre fram hittar du bilagor med dokumentation från de workshops som främst legat till grund för metoderna och idéerna du kunnat läsa om. Har du frågor eller funderingar kring det du läst är du välkommen att höra av dig till Malmö Jämställdhetsbyrå via mail: malmojamstalldhetsbyra@gmail.com

Vi hoppas att du kan ha nytta av några eller flera av metoderna och idéerna, och att dessa gett dig pepp och uppmuntran för fortsatt feministisk organisering!

Under hösten 2015 och våren 2016 fortsätter vi arbeta med projektet *O/organiserad feminism?* och du kommer att kunna följa vårt arbete på bloggen organiseradfeminism.se Hör gärna av dig om du vill veta mer!

Referenser

1. Elonë är en kvinna i Karlsruhe, Tyskland som använt metoden och inspirerat oss. Läs mer här: <http://www.boredpanda.com/feminist-messages-on-period-pads-elone-karlsruhe-germany/>)
2. Bland andra rapporterade Metro om nyheten, du kan läsa mer här: <http://www.metro.se/nyheter/elana-har-startat-butiken-dar-kvinnor-betalar-mindre-an-man/EVHodq!aTEZKYaw5Tqe2/>
3. Mer information om open space kan du hitta här: <http://www.svenskaopenspaceinstitutet.se/open-space/>

Bilaga 1:

Dokumentation – workshop om metoder för feministisk organisering

Upplägg för workshop (öppna för alla)

Under projektets första del har hinder/svårigheter/brister/utmaningar inom det feministiska civilsamhället identifierats och kartlagts i diskussioner och möten med aktörer/organisationer från kvinnorörelsen/det feministiska civilsamhället. För de två metodworkshopsen sammanställdes dessa hinder/svårigheter till problem/utmaningar som deltagarna först fick diskutera, tillsammans med de möjliga orsaker och potentiella risker som utmaningarna medför.

Nästa steg var att skapa ett idémoln där alla tänkbara och otänkbara lösningar samlades. Deltagarna valde därefter ut de lösningar som de menade bäst kunde åtgärda den aktuella utmaningen/problemet. Nästa och sista steg var att se vad som behövs för att dessa lösningar skulle kunna förverkligas.

Utifrån dessa identifieras metoder/strategier som kan motverka utmaningen/problemet. Några av dem behöver inte ytterligare bearbetning, utan kan ses som en metod/strategi i sin ursprungliga form.

O/KUNSKAP	
Det finns mycket kunskap inom feminismen, men det är inte alltid vi tar del av varandras kunskap och kompetens	
MÖJLIGA ORSAKER	RISKER
Saknas naturliga mötesplatser för utbyte	Vi agerar utifrån egna erfarenheter
Prestige/konkurrens	Vi agerar med begränsade perspektiv
Dålig kommunikation om vad som pågår	Tid läggs på att ”uppfinna hjulet” – hitta lösningar om och om igen, som redan kanske finns
Tillfälliga projekt/insatser som inte genererar långsiktiga kontakter	Okunskap kan leda till förtryck
IDÉMOLN	
LÖSNINGAR	BEHOV
Sida som samlar allt pågående arbete	Pengar
Resurspool/resursbank	Någon som äger/driver och ordnar administration
Samlingsplats, regelbundet på olika tider	Ansvarig
Tvörorganisatoriska studiecirklar	Tid/plats/rum
Tydliggöra, vidga begrepp	Kontakter
– Feminism, jämställdhet, jämlikhet, föreläsning	Kunskap/intresse/studiecirkel
	Feministiskt wikipedia – feministiskt intranät

METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Resurspool/resursbank T. ex facebookgrupp där en kan efterfråga/erbjuda tjänster, kompetens och kunskap. Kan samla personer både inom civilsamhället och andra som vill bidra.	Svårt att hitta varandras kompetens Motverkar konkurrens Kan knyta till sig nya kompetenser, vilket kan bredda engagemang	Vem ansvarar? Drift och administration – hur göra långsiktigt och hållbart?
Sida som samlar allt pågående arbete Agenda: Jämlikhet?	Översikt av vad som händer Hittar varandra Kan inleda samarbete/allians vid liknande arbete/verksamhet	Hur nå dem som inte vill medverka? Fortsatt drift av sidan efter projektavslut
Regelbunden samlingsplats Aktivistseminarium Tvärorganisatorisk föreläsningsserie	Översikt av vad som händer Kontaktyta – att hitta varandra Möjlighet för diskussion Kunskapsspridning	Ansvarig Plats
Tvärorganisatoriska studiecirklar	Kontaktyta Tar del av varandras kunskap Främjar intersektionell kunskap och förståelse Öppnar för nya samarbeten Potential att motverka konkurrens	Ansvarig - genomförande Tid/plats Struktur, upplägg
Feministiskt wikipedia och/eller feministiskt intranät	Sprider kunskap Möjligheter för diskussion/kunskapsspridande genom diskussion Knyta kontakter/hitta varandra	Administration – vem ansvarar? Tid Ramar
Feministhus	Möjliggör samarbete/allianser Mötesplats Kunskapsspridning Kontakt mellan aktörer/org	Finansiering Ansvar/admin – vem driver? Ramar – vem får plats/vem får inte?
Feministiskt studieförbund	Kunskap – samlad Legitimitet Kontaktyta – samarbete Plattform för fortsatt arbete	Finansiering Konkurrens (andra studieförbund) Ramar – stela/flexibla? Tid/resurser för genomförande
Målplattform Lokala, feministiska mål	Synliggör aktörer som delar målsättningar, även om metoder skiljer sig åt Möjlighet för allianser Nätverk Konkretiserar arbetet	Revidering och återkoppling så att målen inte stelnar

TIDSBRIST INOM ORGANISATIONER	
Många organisationer vill ägna sig åt utåtriktade verksamheter, men det inomorganisatoriska administrativa arbetet tar mycket tid	
MÖJLIGA ORSAKER	RISKER
Svårt att nå ut och bredda engagemangsbasen	Organisationer upplever att de inte "gör något" eftersom organisationsarbetet tar all tid
Många som engagerar sig gör det för aktivismen, inte administrationen	Tidsbristen urholkar ork och engagemang
Okunskap om organisationsdrift gör arbetet mer omständigt	Tappar engagerade som inte vill arbeta med det administrativa
Brister gällande organisationskunskap – vad som krävs för olika typer av organisationer	
IDÉMOLN	
LÖSNINGAR	BEHOV
Planering med tydliga mål och tidsramar P tydliga roller, rotera	Kunskap om olika sammanslutningar/ organisationsformer
Definition – mål - syfte	Planeringstid och struktur – praktiskt
Var öppna! Strukturer för att välkomna alla som skriver under på organisationens syfte	Kunskap – trans, rasism – intersektionalitet och feminism
Professionalisera organisationen – söka finansiering – skapa egna jobb	Aktivistseminarier
En grupp anställda som ansvarar för det administrativa arbetet/Æfördela ansvar efter intresse och olika områden	Varudeklarera din verksamhet
Nätverk istället för förening P energi på engagemang istället för styrelsearbete/admin/etc, inte formell organisation	Pengar
	Tydlig kommunikation

METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Lättillgänglig information om hur en driver feministisk organisation (av olika slag)	Att engagemang felriktas, info kan hjälpa rätt Mer organisationskunskap möjliggör större effektivitet	Tid inom organisationer för internt arbete och för utbildning Utomstående hjälp i processer Finansiering
Verktyg för att ta fram roller och vision/värdegrund, mål och syfte	”Gör allt och inget” Syfte styr verksamheten – tydlighet och riktning	För styrt? – vad händer med organisationers oberoende och diversitet om många följer samma mallar? Tid för tillämpning
Verktyg för hur en gör en realistisk verksamhetsplan	”Gör allt och inget” – behöver inte springa på alla bollar, målstyrt	För styrt? – vad händer med organisationers oberoende och diversitet om många följer samma mallar? Tid för tillämpning
Info/strategi för öppna verksamheter	Att interna strukturer blir konstruktiva istället för destruktiva Kan bredda engagemang då fler känner sig välkomna -> diversitet	Tid för självreflektion och tillämpning Interna (osynliga?) maktstrukturer Ev ovilja mot förändring
Översikt av finansieringsmöjligheter	Tidsbrist/pengar	Tid för genomförande
Gemensam administration	Tidsbrist Frigör tid för aktivism	Pengar/finansiering professionalisering
Valberedningskunskap (hitta rätt kompetens)	Rättriktat engagemang skapar hållbarhet	Utförande Tid att delta/tillämpning
Målplattform Lokala, feministiska mål	Synliggör aktörer som delar målsättningar, även om metoder skiljer sig åt Möjlighet för allianser Konkretiserar arbetet	Revidering och återkoppling så att målen inte stelnar

O/BEROENDE		
Finansiärers agenda styr vad som finansieras och i förlängningen främjar/försvårar viss typ av feministisk aktivism/verksamhet		
MÖJLIGA ORSAKER		RISKER
Feminismen finansierar inte sig själv – t ex ej medlemsavgifter		Många idéer faller pga bristande finansiering
Feminism är ofta inte ett uttalat mål hos de flesta finansiärer		Människor slits ut av arbete + engagemang
Feminister som grupp ofta ur grupper med strukturellt mindre resurser		
IDÉMOLN		
LÖSNINGAR		BEHOV
Påverkansarbete på existerande finansiärer		Diversitet i maktens korridorer Arbetsgrupp med olika erfarenheter fördelar medel Följdfråga: hur omvärdera den ideella sektorns ansvar?
Kunskap		
Ifrågasätta agendan		
Gemensamt öppet brev kring problem i ansökningsförfarande		
Skapa oberoende genom egen, gemensam finansiering		
METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Feministfond	Pengar/finansiering – kan köpa tid Självständighet Kan frånga finansiärers agenda	Ansvarig, drift Övergripande agenda – vems och vem/vad får inte plats? Samla in kapital/pengar Hur fördela, vilka krav osv.
Sammanställning av finansieringsmöjligheter/fonder/stiftelser för feministisk verksamhet	Sparar tid för enskilda organisationer om detta är gjort	Övergripande agenda – vems och vem/vad får inte plats? Tid för genomförande Olika tid/förutsättningar att genomföra ansökan
Nätverk för påverkansarbete	Främjar samarbete, spridning av kunskap Främjar kontakter - kontaktyta	Tid för genomförande (i konkurrens med annat) Mötesplats
Nätverk för ansökningar – samarbete och ömsesidig arvodering	Främjar samarbete, spridning av kunskap Främjar kontakter - kontaktyta	Övergripande agenda – vems och vem/vad får inte plats? Tid för genomförande Mötesplats

OJÄMLIKA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR FINANSIERING		
För att kunna genomföra olika aktiviteter behövs ofta någon typ av resurser/pengar. De organisationer som inte har egna medel till sitt förfogande måste söka finansiering hos annan part (stipendier, fonder, projektmedel osv). Olika förutsättningar råder för olika organisationer		
MÖJLIGA ORSAKER		RISKER
Alla har ej kännedom om var en kan söka finansiering		Ojämligheter förstärks/reproduceras
Tar tid att hitta/kartlägga finansierare		Lättare för organisationer med personal att söka medel
Tar tid att utforma ansökan		
Ofta mycket förarbete för att kunna söka medel		
IDÉMOLN		
LÖSNINGAR		BEHOV
Resurssida - resurstmöten		Kunskap
Öka, sprida kunskap		Tid/rum/personer/böcker
Fördomar P uppmuntra ostereotypa val		Feministhus – gemensamma lokaler ökar möjligheter för kunskapsspridning
Feministfond – pengar som inte villkoras på samma sätt		Komplettera de jämställdhetspolitiska målen Rådgivare på kommunen om hur finansiera sin verksamhet
METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Nätverk för projektanställda, regelbundna träffar	Kunskapsspridning Uppdatering om vad som händer Se strukturella problem, anställningsform, arbetsmiljö osv	Tid för genomförande Mötesplats
Resurssida – samla info om finansierare och erfarenheter	Kunskapsspridning	Tid för genomförande Att hitta all relevant information Är det möjligt att kritisera finansierare – vilka konsekvenser?
Resursträffar – diskutera ansökningar/erfarenheter	Kunskapsspridning Kontaktyta – alliansskapande/samarbete Diversitet	Tid för genomförande Ansvar Mötesplats
Feministfond	Självständighet Finansiering av verksamheter som inte passar in i finansierarens agenda Köpa tid för att utföra arbete	Pengar Ansvar Fördelning Vem får plats, vem får inte?
Feministhus	Kontaktyta Samarbete/allians Möteslokaler Legitimitet	Ansvar, skötsel, admin Finansiering – vem betalar? Övergripande agenda – vems och vem/vad får inte plats?
Målplattform Lokala, feministiska mål	Synliggör aktörer som delar målsättningar, även om metoder skiljer sig åt Möjlighet för allianser Nätverk Konkretiserar arbetet	Revidering och återkoppling så att målen inte stelnar

VEM GÖR VAD?	
Svårt att få överblick/hitta andra organisationer/aktörer, information om vad de gör och relevant kontaktinformation	
MÖJLIGA ORSAKER	RISKER
Ingen gemensam plattform	Många lägger tid på att leta upp varandra
Inget allmänt, tillgängligt register	Kan inte samverka med dem vi inte vet finns
Tidsbrist gör att prio 1 är eget arbete, inte samarbete	
IDÉMOLN	
LÖSNINGAR	BEHOV
Agenda: Jämlikhet – men inte i projektform	Finansiering, administration
Gemensamma aktioner/event	
Bredda fokus	Nätverk, kontaktytor – tid att träffas och skapa allianser
Uppstartsmöte varje höst, gemensamt, utbyta info	Lokaler, ansvarig som ordnar praktiskt
8 mars	
Paraply – social ekonomi i Skåne (regionalt?)	”Spindlar” som styr upp och spinner nät – resurser till dessa
Kravspecifikation för styrelser osv	Valberedningskunskap, lättillgänglig info om styrelsearbete
Kompetenser som inte bekräftar varandra	Resurser
Gemensamma lokaler/mötesplats (feministhus)	

METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Gemensam plattform för events och kontaktyta (agenda: jämlikhet)	Synliggör aktörer/org Eventkalender – översikt Kontaktyta Kontakt mellan olika rörelser – breddar fokus och lära av varandra Väg in i civilsamhällsengagemang	Finansiering, administration, uppdatering/hålla levande När den alla?
Nätverk för feministisk aktion/event (Koppla till kalenderdagar?)	Kontaktyta Allianser för större påverkan Insikt i varandras planer – möjlighet till samverkan	Tid till planering/samverkan Mötesplatser Resurser för genomförande av events/aktioner Inkluderande räckvidd
Styrelse- och valberedningsutbildningar	Rätt kompetens på rätt plats Diversifierade kompetenser Motverkar utbrändhet pga felriktat engagemang	Tid Utbildningsansvarig (- MIP?)
Feministhus	Kontaktyta Samarbete/allians Möteslokaler Legitimitet	Ansvar, skötsel, admin Finansiering – vem betalar? Övergripande agenda – vems och vem/vad får inte plats? Risk för att avgränsa mot andra civilsamhällsrörelser
”Feministlistan” Maillista med civilsamhällsengagemang inom kvinnorörelse/feminism (såsom genuslistan är för forskning)	Synliggör aktörer och organisationer Synliggör initiativ, events och projekt	Löpande administration – resurser Spridning så att alla känner till
Målplattform Lokala, feministiska mål	Synliggör aktörer som delar målsättningar, även om metoder skiljer sig åt Möjlighet för allianser Nätverk Konkretiserar arbetet	Revidering och återkoppling så att målen inte stelnar

O/ENGAGEMANG	
Många som är engagerade i civilsamhället är engagerade i flera verksamheter, medan många andra inte engagerar sig alls	
MÖJLIGA ORSAKER	RISKER
Eldsjälar	Utbrändhet
Svårt att hitta vägar in	Splittrat engagemang
Okunskap om civilsamhället	Ojämn representation inom civilsamhället
Tidsbrist	
Ingen tradition av engagemang	
IDÉMOLN	
LÖSNINGAR	BEHOV
Medlemsvård = det måste också vara kul	Tid och pengar
Faktiska bevis på att engagemanget resulterar i något	Processledning i syfte målsättning osv och hur detta görs praktiskt – alternativ ”praktika” kring detta
Utbildning/kunskap inom/till styrelser kring processer – fånga upp förslag och idéer	Genomtänkta och fungerande organisatoriska strukturer för att hämta kraft och pepp – hur?!
Enas om syfte, målsättning och arbetsformer	
Samarbete och gemenskap	
Anpassa efter allas förutsättningar Skype/chatt	
Synlighet + visa syfte tydligt	
Fira vinster!	
Kit med konkreta feministiska aktioner i positiv anda	

METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
”Feministexpressen”	Möjlighet att genomföra verksamhet utan omständiga ansökningar – mer dynamiskt Anpassad finansiering för förändrat civilsamhälle	Resurser – politisk påverkan Tid för genomförande
Medborgarförslag	Politisk påverkan genom konkreta förslag om vad som behövs	Informationsspridning om möjligheten samt spridning av förslagen Tid att konkretisera/skriva
Utbildningar i organisationsstruktur – teori och praktik	Medlemsvård Hur identifiera och fira framgångar Enar organisationen Stärkt samarbete Rättriktat engagemang – rätt person på rätt plats Hållbara arbetsmetoder Strategier för att tillvarata engagemang och idéer	Tid och resurser att delta Utbildningsansvarig – vem genomför? – påverkansarbete?
”Föreningslots” Hjälp för ovana att hitta vägar in i civilsamhället (genomfört som projekt inom Malmö Stad?)	Snedfördelning/representation inom civilsamhället Kunskapsökning om civilsamhället och möjligheter	Löpande finansiering Räckvidd – intresse?
Feministiskt aktionskit	Lättillgängligt om aktion/agerande	Spridning Ansvar

NÖDVÄNDIGA RESURSER		
Det saknas tillgång till grundläggande resurser för den som inte har tillgång till privata sådana. T ex teknisk utrustning, lokaler, material		
MÖJLIGA ORSAKER		RISKER
Svårt att hitta finansiering	Ojämlik tillgång till privata resurser P ojämnt civilsamhälle	
Medlemsavgifter täcker inte	Arbetet försvaras av bristande utrustning	
Inga kommunala alternativ (jmf fotbollsplan)	Tid går åt till att lösa utrustningsfrågan	
IDÉMOLN		
LÖSNINGAR		BEHOV
Feministhus	Resurser Politisk påverkan Tid och pengar att genomföra	
Malmö stad, pott med gamla datorer, kontorsmöbler etc		
Civilsamhällsförvaltning – hjälp och stöd		
METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Feministhus	Kontaktyta Samarbete/allians Möteslokaler Legitimitet	Ansvar, skötsel, admin Finansiering – vem betalar? Övergripande agenda – vems och vem/vad får inte plats?
Kommunal materialpool	Nödvändig utrustning som ofta är för dyr för enskilda org och inte kan finansieras via projekt Likställighet inom civilsamhället – ej förlita på privata resurser	Politisk påverkan Hur ser regelverk ut?
Civilsamhällsförvaltning	Hjälp och stöd för civilsamhället	Politisk påverkan

OMSÄTTNING AV ENGAGERADE PERSONER		
Personer som vill engagera sig går in i en organisation, men avslutar sitt engagemang igen efter relativt kort tid		
MÖJLIGA ORSAKER		RISKER
Oklart vad engagemang innebär		Utarmar engagemang för dem som stannar kvar i organisationen P få får ansvara för mycket
Många väljer förtroendeposter som engagemang, som kanske inte motsvarar det de vill göra		Tid läggs på att lära upp/initiera personer, istället för på aktiviteter, som sedan försvinner
Bristande volontärstöd		Svårt att planera långsiktigt
IDÉMOLN		
LÖSNINGAR		BEHOV
Ge ansvar!		Kunskap – tillgänglighet, mötesteknik Organisationsstruktur – och hur en tar fram Kunskap om mötesformer Resurser/kunskap för att arbeta fram ställningstagande/agenda/allians för enad position Organisationskit
Delegera, ta vara på engagemang		
Tydlighet, relevans, legitimitet		
(8 mars – inkomst)		
Mötesteknik – hur få alla att känna sig välkomna?		
Olika former för möten		
Fråga att enas kring – media, uppmärksamhet, kunskaper, spridning, medborgarförslag		
Allas idéer är välkomna i kombination med färdiga ”kit” om organisationen och vad som kan göras		
METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Utbildning mötesteknik och mötesformer	Hur skapa tillgänglig verksamhet och org? Motverka interna makthierarkier Inkluderande verksamheter/org	Tid att genomföra Tillämpning Intresse – bristande intresse? Utbildare, ansvar
Allianser – nätverk (aktion/events – kalenderdagar)	Åthjälper att flera gör samma arbete Allianser ger samling, styrka, kraft Kontaktyta, möjlighet för vidgade allianser/samverkan Utåtriktat, kan locka fler	Vems agenda/tolkningsföreträdare Ansvar att driva/sammankalla Tid för samverkan Resurser för verksamhet
”Att bedriva feminism i civilsamhället” – praktika/kit	Utökad kunskap om organiseringsmöjligheter, hinder och lösningar	Tid att implementera
Kunskap/utbildning i organisationsstruktur	Hållbara och inkluderande organisationsstrukturer	Tid och resurser att genomföra och implementera

FINANSIERING	
Många aktörer behöver mer finansiellt stöd än vad de har idag, ofta för att köpa tid för att kunna genomföra saker/aktiviteter – från regelrätt anställd till tillfällig hjälp med t ex hemsida eller dylikt	
MÖJLIGA ORSAKER	RISKER
Hänvisade till instanser med begränsade resurser	Många bra idéer faller pga pengabrist
Finansiärer sätter villkoren	Att arbeta gratis sliter – och alla har inte den möjligheten
”Feminism” kan ha annan agenda än den som erbjuder finansiering	Tid läggs på ansökningar med osäker utkomst
Medlemsavgifter bär inte	Finansiering skapar beroende av finansiären
Söka medel är svårt och tar tid	
IDÉMOLN	
LÖSNINGAR	BEHOV
Samfinansiering – flera liknande föreningar i olika städer/länder	Politiskt intresse och påverkan
Fest – reklam, ge donation, inträde	Samlas – allians
”Nystartsbidrag” till nya organisationer för att bygga upp	Goda exempel?
FTG sponsrar anställdas engagemang -> frikoppla från arbetsgivare	Tid + kunskap!
Grupp med civilsamhällsuppdrag av kommun/ annan instans	Internet
MUCF, LSU, Forum Syd	Pengar för investering (merch)
Studiecirklar (Folkuniversitetet, ABF)	
Crowdfunding	
Medlemsavgift	
Stipendier	
Merch: tygpåsar, t-shirts, kepsar, mössor, armband	

METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Kommunalt stöd för kvinnors organisering	Långsiktighet? Anpassat efter lokal kontext Alternativ finansieringsmöjlighet	Politisk påverkan Resurser Vem har tillgång utifrån vilka kriterier?
Nätverk för projektorganisationer Finansieringssamarbeten	Utbyta erfarenheter av finansiering Möjligheter till allians/samarbete	Samordnare Tid för samverkan Praktiska resurser
Friskvårdsbidrag -> civilsamhällsbidrag	Frigör tid = viktig resurs Potential för större mångfald inom civilsamhälle	Politisk påverkan – opinion -> tid! Hur skapa likställighet för alla så ej beroende på enskilda arbetsgivare?
Crowdfunding	Självständig finansiering	Begränsat Spridning Ansvar, uppfyllnad, transparens
Feministfond	Självständighet Finansiering av verksamheter som inte passar in i finansierers agenda Köpa tid för att utföra arbete	Pengar Ansvar Fördelning Vem får plats, vem får inte?
Insamlingsevent	Självständig finansiering Synlighet åt sakfråga/tema	Tid att genomföra Pengar att investera Vems agenda?
Kartlägga relevanta fonder/ stipendier	Pengar/finansiering	Tid Tid till ansökan

O/TILLGÄNGLIGHET		
Bristande kunskap om hur vi tillgängliggör civilsamhället, och resurser för att efterleva tillgänglighet		
MÖJLIGA ORSAKER		RISKER
Normsamhället lär oss inte om tillgänglighet	Ett civilsamhälle som exkluderar	
Prioriteras bort pga tidsbrist	Skapar otrygga rum där inte alla kan delta/känner sig välkomna	
Kunskap finns, men upp till var och en att hitta		
IDÉMOLN		
LÖSNINGAR		BEHOV
Vänd på normen	Utbildning/kunskap	
Otrygga rum som exkluderar -> kunskap och öppenhet, chans att lära sig	Villighet till insikt/förändring	
Kunskapsbas/källa	Tid och resurser – skapa lärandeprocesser	
Kärna i organisationen – lätt att identifiera sig med (t ex "feminist")		
METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Studiecirkel – tvärorganisatorisk/ intersektionell	Kunskap om olika perspektiv och maktdimensioner inom feminismen Kunskap -> allianser/samverkan	Tid för genomförande Underlag för studiecirkel/ diskussion
Utbildning tillgänglighet/ normkritik	Kunskap för öppna verksamheter Ifrågasätter/utmanar maktstrukturer	Tid för genomförande och implementering Vilja för förändring, internt?
Kontinuerligt stöd kring normarbete	Normarbete som process tar tid – kontinuerligt stöd behövs Ifrågasätter maktstrukturer	Tid Resurser Ansvar – genomförande Vilja till förändring, internt

Bilaga 2:

Dokumentation - Referensgruppsmöte om metoder

Upplägg workshop (referensgruppen):

Deltagarna fick olika utmaningar presenterat för sig, utmaningar som identifierats under projekttiden i diskussioner och möten med aktörer/organisationer inom det feministiska civilsamhället. Deras uppgift var att omvandla utmaningen till ett mål för att sedan se vilka steg som behöver tas för att nå målet genom att gå baklänges – att först hitta vad som behöver göras precis innan målet uppfylls (3) och sist hitta vilka steg vi behöver börja med (1). Utifrån detta framarbetas metoder/strategier för att bemöta utmaningen/det identifierade behovet.

UTMANING		MÅL
Organisationer upplever ofta att de har mycket att göra/höga och stora krav på sig där det inomorganisatoriska arbetet kan kännas tungt och bortprioriteras		Medlemsantal (eller annan variabel) som bas för bidrag till anställd (organisationssekreterare/ administratör) Administratör/organisatör i varje organisation Hållbara strukturer
Vad behövs?		
3. Skapa en pott för att kunna söka medel för att ha anställd Arbetet ses som långsiktigt, det är en hållbarhetsåtgärd att detta stöd finns Skapa dialog med politiker/kontaktperson som kan bidra/vara behjälplig i processen		
2. Utredning – hur ska stödet se ut och på vilken nivå ska det ligga – kommun/stat eller genom länsstyrelse för likställighet över landet (samma regleringsbrev) Påverkansarbete Organisationsallians – vilka organisationer ser detta behov och vill vara med i påverkansarbetet? Utbildningar kring valberedningsarbete		
1. Se över hur stödsystemet ser ut Går det att skapa ett medborgarförslag kring detta? Valberedningar behöver leta efter denna typ av kompetens/intresse		
METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Gemensam administration	Rätt kompetens tar hand om respektive aktivitet/ arbetsuppgift Rätt kompetens sparar tid och belastning	Finansiering
Nätverk - påverkansarbete	Medvetenhet om problem hos ansvariga Inte ensam i kampen -> styrka	Tid för genomförande (i konkurrens med annat arbete)
”Praktika” om organisationsarbete	Alla behöver inte lägga tid på att komma hur HUR	Tid för genomförande Vilja/motivation
Valberedningsutbildning	Rätt kompetens för respektive uppdrag minskar risk för avhopp/besvikelse/ omotivation	Tid för genomförande Ansvarig
Stöd för organisationsutveckling	Okunskap om HUR Alla behöver inte hitta själva	Tid för genomförande
Feministfond	Resurser Kunna ersätta för arbete	Ansvarig, drift Övergripande agenda – vems och vem/ vad får inte plats? Samla in kapital/pengar Hur fördela, vilka krav osv.
Kartläggning av stödstrukturer	Informationsbrist av vad som finns	Tid för genomförande Kräver kontinuerlig uppdatering – vems ansvar?

UTMANING		MÅL
Begränsande normer Otrygga rum Okunskap ↔ makt Härskartekniker		
Vad behövs?		
3. Krav på föreningar/organisationer att de ska ha ett hållbarhets- och tillgänglighetsarbete (demokratiuppdrag) för att vara berättigade till bidrag/stöd från kommunen		
2. Utbildningar om tillgänglighet Ambulerande utbildning om härskartekniker och makt Checklistor/kontroll av förekomst av härskartekniker inom/mellan organisationer – liknande arbetsmiljöarbete		
1. Organisationer håller inledande medlemsutbildningar/infodag varje år/termin för nya medlemmar/målgrupp, vilket bidrar till kunskapsspridning och diskussioner Människor av blandad skara motverkar okunskap → valberedningsarbete		
METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
Utbildning om makt/ härskartekniker	Att okunskap medför förtryck och reproduktion av destruktiva normer Människor skräms inte bort från engagemang ”Högt i tak” med ömsesidig respekt skapar konstruktiv utveckling	Ovilja/motivation Vem ansvarar Tid för genomförande/ tillämpning Kontinuerligt arbete
Valberedningskunskap	Hitta rätt kompetens och skapa diversifierade grupper inom organisationer	Tid för genomförande Ansvarig
Påverkansarbete (för att detta ska vägas in i stödbedömning)	Medvetandegöra de styrande av behovet – möjlighet till resurser/stöd	Tid för genomförande
Målplattform Lokala, feministiska mål	Synliggör aktörer som delar målsättningar, även om metoder skiljer sig åt Möjlighet för allianser Nätverk Konkretiserar arbetet	Revidering och återkoppling så att målen inte stelnar

UTMANING		MÅL
<p>Omsättning av engagerade personer Överbelastning/utbrändhet Organisationer tappar/bevarar ej kompetens och erfarenhet → tid/energi läggs på att uppfinna samma hjul flera gånger + nya kontakter/kompetenser/kunskaper kommer in när nya människor börjar i en organisation, vilket förhindrar statiskhet</p>		<p>Hållbart engagemang där alla kan bidra efter förmåga och på lika villkor</p>
Vad behövs?		
3. "Föreningscontroller" Finansiellt stöd – pengar/att kunna ge ersättning avlastar		
2. Organisationsstruktur – hur skapa system/struktur för utvärdering, erfarenhetsackumulation Strategier inom organisation, t ex "2 på alla uppdrag/ansvar" Hur värderas olika uppdrag inom organisationen? Ger olika uppdrag olika status, och hur påverkar det? Tydliggöra ansvarsområden och roller		
1. Undersöka: vem lyckas, och hur gör de? Valberedningens arbete viktigt → valberedningsutbildning		
METODER	SVARAR MOT UTMANING/BEHOV	KVARVARANDE PROBLEM
"praktika" i organisationsstruktur – tips om hur en kan jobba	Okunskap om hur org. kan lägga upp arbete Tidsbesparande att inte alla behöver hitta alla information själva	Tid för implementering
Info/verktyg för att utarbeta roller och ansvar	Arbetsdelning -> minskar stress, belastning	Tid för implementering Hur göra användbart för alla?
Feministfond	Kunna ge ersättning för arbete	Pengar Styrning Kriterier

Malmö Jämställdhetsbyrå är en religiöst och partipolitiskt obunden förening som vilar på en feministisk och normkritisk grund och stödjer kvinnors fulla deltagande, makt och inflytande i samhället. Föreningen jobbar med jämställdhetsfrågor utifrån ett rättighetsperspektiv, med visionen om ett jämlikt samhälle.

www.malmojamstalldhetsbyra.se
malmojamstalldhetsbyra@gmail.com

