

Valberedande som främjar god representation

Miljöpartiet vill bli ännu bättre när det gäller representation och mångfald bland våra förtroendevalda ute i landet. Därmed är kommande process att fördela uppdragen efter valet väldigt viktig. Valberedningarna runt om i landet har här ett stort ansvar att tillsammans med lokalavdelningarna ta fram ett bra underlag som främjar demokrati och mångfald och lägga förslag som speglar befolkningen och medlemmarna.

Olika lokalavdelningar har olika stor kapacitet för detta, men även de som redan är väldigt kunniga kring jämställt valberedande kan behöva en påminnelse. Även någon som är väl medveten om maktstrukturer och med en stark vilja att göra rätt, kan glömma bort vissa viktiga aspekter. Därför finns nu denna checklista att använda sig av i valberedningsprocessen.

Checklistan

Innan nomineringsstopp

- Vi har startat processen tidigt för att få in många nomineringar.
- Vi har informerat medlemmar om att nominera till uppdrag via kanaler som når brett.
- Informationen om att nominera har setts som uppmuntrande och inbjudande oavsett ålder, kön, språkkunskaper, funktionalitet och tidigare erfarenhet.
- Vi erbjuder utbildning till de nyvalda vilket framgår av informationen som gått ut.
- Vi har själva aktivt letat efter de som inte brukar vara lika bra representerade, exempelvis kvinnor, unga och svenskar med utländsk bakgrund, och uppmuntrat dem att kandidera.

Efter nomineringsstopp

- Vi har diskuterat våra egna fördomar om kvinnor och män i politiken.
- Innan vi tittat på de olika nomineringarna har vi funderat på och diskuterat vilka erfarenheter och kompetenser vi tycker är viktiga för de olika uppdragen.
- Innan vi intervjuat de nominerade har vi skickat ut frågorna så att de har chans att förbereda sig.
- Vi har medvetet funderat över vilka vi nominerar till så kallade "mjuka" och "hårda" frågor/nämnder, för att motverka stereotypa val.
- Vi har försökt fördela de tyngre och mer statusfyllda uppdragen brett och representativt.

- Vi har en jämn könsfördelning bland förslagen till ordförandeposter och gruppledare.
- Vi har en jämn könsfördelning bland/mellan ordinarie och ersättare.
- Vi har bra motiveringar till varför vi föreslagit personer, som inte utgår från fördomar.
- För de uppdrag som brukar domineras av män, såsom platser i kommunala bolagstyrelser, har vi lagt extra stor vikt vid att välja kvinnor.
- Vi har sett över helheten av våra förslag och funderat på vad det får för konsekvenser för maktfördelning och representation.

Efter fördelningen av uppdrag

- Vår utbildning för nya förtroendevalda är inkluderande och normkritisk och tar upp diskussioner kring främjartekniker och härskartekniker.
- Vi har en plan för hur vi ska skapa stödstrukturer för våra förtroendevalda och främja ett bra diskussionsklimat i våra arbetsgrupper.
- Vi har en plan för hur vi ska gå till väga då vi fyllnadsväljer uppdrag, så att vi fortsätter att främja jämställdhet och mångfald.
- Vi försöker i hög utsträckning använda undantagsbestämmelserna i kommunallagen så att fler kan behålla sina politiska uppdrag efter flytt.
- Vi har utvärderat valprocessen och tänkt igenom vad vi skulle kunna göra bättre nästa gång.

Ytterligare några tips:

- Ta hjälp av era jämställdhetsambassadörer i ert arbete.
- Tänk på forskning visar att det är vanligare att personer som inte tillhör normen i politiken lämnar sitt uppdrag på förtid. Därför är det extra viktigt att förslagen inte domineras av män redan från början.
- Se till att det finns stödstrukturer runt de förtroendevalda. Diskutera sätt att underlätta för förtroendevalda att sköta sina uppdrag. Nya i politiken kan exempelvis ges en mentor som är en utroterad erfaren politiker.
- Förändra och anpassa de politiska arbetsformerna så att det blir lättare att kombinera politiska uppdrag med jobb och familj. När hålls möten, är de alltid på kvällstid till exempel? Går det att ordna barnpassning?
- Ta fram en jämställdhets- och mångfaldsplan för er avdelning. För att arbeta långsiktigt med jämställdhet och representation krävs målsättningar, bestämda åtgärder och utvärdering.
- Se till att er valberedning själv är representativ och får utbildning i jämställdhet och normkritik.
- En stor anledning till att unga hoppar av är att de flyttar och de ersätts av någon mellan 50-64år oftast en man. I kommunallagen från 2002 finns ett undantag att kunna behålla sitt förtroendeuppdrag vid flytt. Detta skulle vara ett sätt att få fler unga förtroendevalda att sitta hela mandatperioden.

- En stor anledning till avhopp bland underrepresenterade grupper kan vara hur vi arbetar med möten. Diskutera videokonferenser, bättre dokumentation av möten så att det går att ta del av informationen efteråt för den som inte kan vara med, och diskussionsformer som gynnar de som inte är mötesvana eller av andra skäl inte passar in i mittfåran för hur ett parti drivs.
- Läs och reflektera kring partistyrelsens antagna "Strategi för ett bredare Miljöparti".