

VACCSLÄPPET

OBEROENDE ARBETARTIDNING FÖR SLAKTHUSOMRÅDET – NR 1 DEC 2014

Flytten från slakthusområdet angår oss livsmedelsarbetare!



**SLAKTHUSFLYTTE
...OCH PERSONALEN?**

TJEJ I SLAKTHUSOMRÅDET!

FÖRSLITNINGSSKADOR!

**INYRD ELLER FAST;
SAMMA KOLLEKTIV!**

KURDISK KVINNORÖRELSE!

KNEGARANEKDOTER!

Vad är det här för något?

Det här är den första tidningen som är skriven och publicerad av arbetare själva här i Slakthusområdet. Vi är ett antal personer som jobbar på olika företag, tjejer och killar, med olika bakgrunder och livserfarenheter, som valt att gå samman och skriva den här tidningen.

Det vi har gemensamt är att vi ser behovet av en plattform för oss charkuteriarbetare att kunna öppna upp för diskussion och dela med oss av åsikter och problem, som inte bara rör våra egna fabriker, utan området i stort. Frågor som berör oss alla och som bara kan föras upp i ljuset om vi som jobbar på olika arbetsplatser knyts närmare varandra. Vi inser att flera av de problem som finns på våra jobb inte kan lösas genom samtal med cheferna, utan kräver en bredare organisering och nya metoder där vi själva jobbar fram positiva sätt att lösa dessa på, utifrån våra egna förutsättningar.

Den här tidningen är en partipolitiskt obunden klassröst, som är till för att stärka oss som kollektiv gentemot arbetsgivarna. Vi kommer därför också att belysa frågor om jämlikhet och jämställdhet, inte som en moralisk pekpinne, utan snarare utifrån övertygelsen om att rasism och sexism enbart tjänar cheferna genom att hålla oss arbetare splittrade.

För att den här tidningen ska bli en röst för oss som arbetar i Slakthusområdet så krävs det att fler som jobbar här deltar (dock inte tjänstemän, arbetsledare eller andra marionetter åt cheferna, dessa får använda sig av sina egna kanaler). Vi kommer ta in insändare och debattartiklar som skickas till vår mail: vaccslappet@gmail.com. Man kan skriva om vad som helst relaterat till jobb, saker rörande området i stort eller inlägg i en pågående samhällsdebatt. Rent rasistiska, homofobiska eller kvinnofientliga texter kommer vi dock ta oss friheten att sälla bort omgående.

Namnet Vaccsläppet är temporärt och vi är öppna för förslag och åsikter, så skriv!

Till sist vill vi nämna att anledningen till att ingen går ut med sina riktiga namn i tidningen är för att vissa av oss kan jobba under osäkra anställningsvillkor eller inte vill att cheferna ska veta om vår inblandning, därför skrivs alla artiklar under pseudonym.

Med vänlig hälsning,
Vaccsläppets redaktion

Foto framsidan:
Magnus Åström (magastrom)

Varför får alla förutom personalen inflytande över Slakthusflytten?



För ett antal år sedan var undertecknad aktiv i den socialdemokratiska rörelsen i Stockholm. Vid ett tillfälle befann jag och ett gäng yngre medaktiva oss på rörelsens högsta beslutande möte i staden, den s.k. Arbetarekommunen. Då skulle industripolitiken diskuteras och en klubb vid namnet Livs-sossen ställde en motion om att bygga ett nytt, modernt och sammanhållet slakthusområde ute i Västberga.

Vid några tillfällen hade jag – i egenskap av socialdemokrat som jobbar i Slakthusområdet – närvarat på klubbens möten. Jag fick en genomgång av den ritning som en anlitad arkitekt hade gjort och blev en gång inbjuden att vara med som utredare om slakthusflytten, vilket de försökte locka med ett par månaders betald ledighet från jobbet för att göra. (Jag avböjde.) Några saker av nytta framgick dock på dessa möten. Planen var att köttet skulle transporteras med tågtrafik, lyftas i kran i anläggningar med flera våningar, allt oljud skulle isoleras av hänsyn till närboende och det skulle vara miljövänligt.

Men, åter till mötet med Stockholms Arbetarekommun. Vi ungdomar i mitt sällskap fick veta att motionen hade framtagits i och för ”trepartssamtal”. Fackordförande på det fåtal fackklubbar som finns i Slakthusområdet i Johan-

neshov hade fått viss information om planerna och det hade hänt att frågan för allmän feedback hade kommit upp på klubbmöten för medlemmar. Jag vill mena att detta inte alls lever upp till ambitionen att sätta in medlemmarna och ge dem inflytande över denna fråga. Däremot hade Livs-sossen bollat förslaget med köttfirmornas ägare, andra partier och strävade efter att höra mening från de boende i Västberga. Enligt motionens förklaring så skulle förslaget drivas igenom i samråd med boende, företagen och kommunen – men det stod ingenting om de anställda!

En ung tjej bland oss sade: ”om det Socialdemokratiska Arbetarepartiet verkligen är ett arbetarparti så är det ju lämpligt att ett seriöst samråd sker i första hand med arbetarna i köttbranschen, eller?” Men, majoriteten av Arbetarekommunens församlade röstade därefter ner denna ungas förslag.

Livs-sossen är i själva verket en krets av ombudsmän inom Livsmedelsarbetareförbundet som äger monopol på att rekrytera till sitt parti (Socialdemokraterna) via kurser för fackliga förtroendevalda. De poserar ibland som fackliga ombudsmän, ibland som socialdemokrater (allt efter lämpligt tillfälle). Inför valet 2014 uppmanade LO sina

enskilda förbund (t.ex. Livs) att bidra med 6 kronor per medlem och år till Socialdemokraterna. Transport var enda förbundet att ställa sig utanför pengarullningen. Medan 51 % av LO har röstat på S nu två val i rad så godkänner endast 30 % av medlemmarna att LO finansierar S. Borde inte LO-medlemmarna få några kravställningar antagna som S valpolitik i alla fall?

Det har cirkulerat alla möjliga rykten om slakthusflytten. Ibland blir det beklämmande att företagen själv är öppnare och mer inkluderande mot personalen än både fackföreningen och socialdemokratin i denna fråga. På medarbetarworkshops informeras man om planerade flyttdatum, det avslöjas turer i förhandlingar och olika partiers förslag, kollegorna sätter sig ner i olika grupper och ritar förslag på hur produktionslinorna ska placeras i de kommande lokalerna, osv. Finns det överhuvudtaget någon av mina arbetskamrater som har sett Livs-sossens ritning förutom jag? Vad säger i så fall det om saken?

Det är ett stort problem för arbetarrörelsen. Dels, om frågan om slakthusflytten inte får övergripande personal-samordning så reduceras vi till ständiga offer för samhällsutvecklingen och till bihang åt vår arbetsplats. Dels, så blir frågan om slakthusflytten beroende av välviljan hos företag som ännu går bra, som vill profilera sig som mer inkluderande än vår genombyråkratiserade fackföreningsstruktur. Ja tack, om arbetsgivare är villiga att ge anställda inflytande över flytten och nya lokaler, bör facket vara villigt att ”pröva deras välvilja”, försöka åstadkomma en enad personallinje i varje detalj och tala för att alltmer ansvar i frågan överflyttas till auktoritativa representanter, valda av de anställda själva.

Men, det är ändå otillräckligt. För personalen jobbar inte bara någonstans, utan man bor i ett område och man lever i ett samhälle. Vissa av oss bor i områden som skulle må bra av ett modernt komplex för köttproduktion i närheten, som till exempel kunde erbjuda unga arbetslösa sysselsättningstillfällen och vi kunde få närmare till jobbet. Men, det

förutsätter att våra anställningar och kompetenser (genom att hänsyn till även våra behov) kunde få följa efter företag i behov av dem nära till våra hem. För boende i nordvästra Sthlm fanns till exempel ett förslag om att flytta vissa företag till Lunda industriområde. Fråga er dock: skulle företagsägare, som har tillfredsställt sitt kompetensbehov, riskera att få större kostnader, genom att i samverkan med konkurrenterna göra så att allas personal får det bekvämare?

Företagsägarna må vara pragmatiskt inställda till de ”röda” eller ”blåa” partiernas förslag. (”Kan de inte bara komma överens om ett förslag som är bra för alla, vi vill ju flytta så snart som möjligt?”) Men, samtidigt som de inte förstår partiernas vilja till konkurrensfördelar så vill de själva göra avkall på sina konkurrensfördelar gentemot andra företag på marknaden och absolut inte till sin motpart på arbetsmarknaden (facket). Så, om den pragmatiska inställningen försvagas och ”girighet” tar över, så måste vi alltid vara konfliktberedda om vi ska skaffa oss något inflytande på samhällsutvecklingen.

Det finns också en känslomässig aspekt i frågan om Slakthusområdet i Johanneshov. Det finns de som har arbetat hela sina vuxna liv intill eller nästintill pensionsåldern på olika firmor i området. Har inte Livs-sossen hjärtat att föreslå att dessa människor ens får sig ett museum att titta på till heders? Även om man kan hålla med om att slakthusflytten är oundviklig. Lokaler passar inte produktionens behov och det är en poäng att området är sammanhållet i största möjliga mån (inte minst för att det ska underlättas med fackligt samarbete mellan personalen på de olika företagen). Men, jag anser att denna flytt måste hålla livsmedelsarbetarnas behov lika högt som konsumenternas och de boendes. Därför bör personalen i största möjliga mån få välja att gå till det företag som passar sina behov – via politisk planering. Om S vill ha fackmedlemmars pengar så ska de också ha inflytande över politiken. Annars anser jag att facket borde överta frågan och ett nytt förslag diskuteras fram i internt samråd.

Victor Oscarsson

Monotona jobb leder till förslitningsskador

Friskvårdsbidrag i allmänhet är en viktig pelare alla bör kunna luta sig emot. Att inte ha friskvårdsbidrag sänker arbetarnas förmåga att kunna prestera på topp. Det finns företag som inte har infört friskvårdsbidrag, till exempel Nybergs Deli. Det de kanske inte förstår, är att de själva blir lidande av att inte ha det. Att ge arbetarna friskvårdsbidrag bidrar till mer prestation, mindre arbetsskador och en mycket trevligare miljö. Men det som är viktigast för företaget är minskandet av arbetsskador. Det finns många

monotona uppgifter i industrin. Monotona jobb leder också till ökad risk för förslitningsskador. Det säger Ingela Lissgård, som är beteendevetare i Borlänge. För att förhindra att detta sker, är friskvårdsbidrag ett utmärkt sätt för företag att minska arbetsskador. Så vad väntar ni alla företag som inte har införskaffat friskvårdsbidrag på? Sätt igång nu och minska arbetsskadorna och sjukskrivningarna. Ge era arbetare en trevligare miljö och ni kommer se att det lönar sig!

Knorren

Att vara tjej i Slakthusområdet

Jag minns precis hur min första arbetsvecka på en av områdets större fabriker utspelade sig. Jag kommer i detalj ihåg känslan som uppstod under min första arbetsdag, när ett helt lunchrum plötsligt blev knäpptyst bara av att jag visade mig. Det var blyga och inte minst granskande blickar som riktades mot mig, som om jag vore någon sorts underlig djurart. Och kanske var jag väl det också, åtminstone i egenskap av att vara en av (under den perioden) fyra kvinnor i en för övrigt mansdominerad fabrik.



Det krävdes ingen fascinerande slutledningsförmåga för att förstå att den här arbetsplatsen länge varit en sluten sfär för män, där den misogynna jargongen med sina sexistiska uttrycksformer kunnat växa och frodas likt ogräs i en sedan länge bortglömd rabatt, driva fram som en jävla farsot och hela tiden göra sig påträngande.

Under resten av arbetsveckan fick jag till exempel höra att ”det här inte är ett ställe för kvinnor”, ”det här är inget kvinnojobb” och att man skulle ”akta sig för att trigga upp grabbarna”. Från att precis ha lämnat en trygg och accepterande gymnasie miljö, där man kunnat prestera och bygga upp någon sorts självkänsla, utan hänsyn till sträva könsnormer (eller tja, nästan utan i alla fall), till att slungas in i en värld där tiden har tyckts stått stilla sedan 1950-talet. Där har vi mitt möte med den svenska arbetsmarknaden.

Men, det här handlar inte bara om mig, utan om alla kvinnor som arbetar och spenderar större delen av sin vaka tid på den här fabriken (och antagligen i hela området). För jag vågar hävda att jag inte är unik med denna typ av

upplevelser. Jag kan slå vad om att jag inte är ensam om att ha fått höra ”du jobbar bra för att vara tjej”, eller ”du är stark för att vara tjej”, eller ”du är tuff för att vara tjej” etc. Allting vi/jag gör är alltid relaterat till för att vara tjej. Och det tar såklart hus i helvete om man någon gång skulle misslyckas med att uträtta en arbetsuppgift, för då har man helt plötsligt blivit något sorts bevismaterial för hur odugliga tjejer i allmänhet är. Men visst, jag förstår, att ge sig in i en man’s world (och dessutom försöka förändra den)

kommer väl alltid att mötas med denna typ av fula kvinnoförakt. Den manliga prestige n får liksom aldrig kränkas.

Jag vill ändå i all enkelhet förklara en sak för er (män) som läser det här: Vi jobbar inte här för att bevisa det kvinnliga könets arbetsförmåga. Vi jobbar här för att kunna betala mat och hyra. Jag vill kunna jobba, utvecklas och få beröm utan tillägget ”för att vara tjej”. Jag vill kunna vara en helt vanlig kollega, arbetskamrat och medarbetare. Jag vill kunna driva våra gemensamma intressen för en bättre arbetsmiljö utan att bli behandlad annorlunda för det jag har mellan benen.

Jargongen som finns på vår arbetsplats idag, som många gånger inte bara är sexistisk, utan dessutom homofobisk och till och med rasistisk, påverkar mycket av våra förutsättningar på jobbet. Exempelvis gör den unkna normen, om kvinnor som ömtåliga och bortklemade individer, att vi har svårt att ta oss in på avdelningar som kräver hårt och tungt arbete. Vi ses inte som dugliga ledargestalter och prioriteras därför bort när ansvarsposter ska fördelas ut. Vi granskas och kritiseras alltid hårdare när vi utför en uppgift som generellt anses vara för män. Häri kan vi se resultatet av våra slentrianmässiga ”skämt” vi drar i fikarummen. När vi ständigt använder vissa begrepp på ett visst sätt, driver med varandra på ett visst sätt och pratar på ett visst sätt, skapas en ram för hur vi tolkar och beskriver världen. Denna ram används snart i alla sorters sammanhang, skämt blir snabbt till allvar. Nu ser vi oss själva stå där och använda ordet ”kvinna” som ett skällsord.

Tyvärr är det så att objektivering, könsmobbing, sexistiska kommentarer och övergrepp blivit en så internaliserad och självklar del i kvinnors vardag att vi inte ens tänker på det. Något man får räkna med helt enkelt. Bara på skoj. En komplimang, kom igen, det var väl inte så farligt? Ha lite

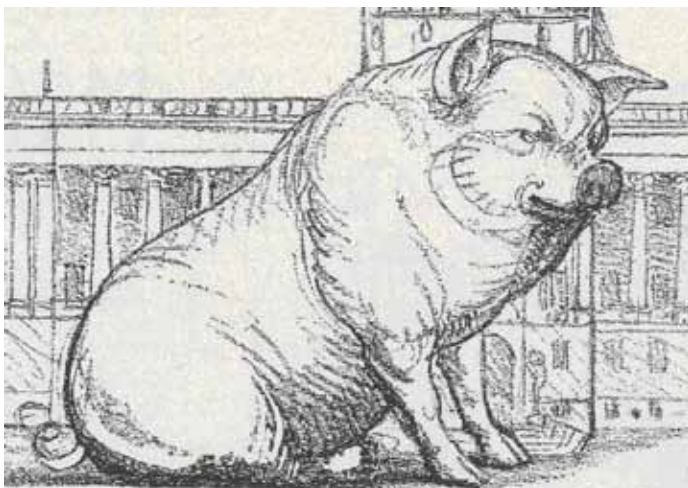
humor!

Ursäkterna och bortförklaringarna är otaliga, men kvinnor har i generationer hjärntvättats så pass mycket att vi blivit vana vid att vara allmångods. Vi reflekterar sällan över det, tänker knappt på det och ifrågasätter inte. Snarare ifrågasätter vi oss själva om eller när vi reagerar: överreagerade jag nu? Är jag löjlig? Saknar jag humor? Vad var det som hände? Missförstod jag? Han menade kanske inget illa?

Om vi kvinnor ska kunna flytta fram våra positioner på fabriken (och i området) måste vi fråga oss om vi verkligen ska behöva anpassa oss till det här. Är detta priset vi måste betala för att kunna arbeta i det här området? Måste vi räkna med att våra manliga kollegor då och då tar på oss, förlöjligar våra upplevelser eller pratar nedsättande om vårt kön?

Förhoppningsvis blir svaret nej. Jag har hört rykten om att en kvinnoförening startats på en annan fabrik i området, vilket jag tycker är ett oerhört bra och viktigt initiativ. Jag är övertygad om att det är först när vi tjejer börjar organisera oss tillsammans och gemensamt tar itu med de problem vi upplever, som vi effektivt kommer kunna ställa krav på chefer och fackföreningar. Jag kommer med spänning att följa utvecklingen av den här kvinnogruppen och jag hoppas att de landvinningar som förhoppningsvis kommer vinnas genom denna grupp, sprider sig till andra delar i Slakthusområdet.

Tuva



KNEGAR- ANEKDOTER

Jag hade en kollega som för några år sedan tröttnade på vissa personers fjäskande för chefer och förmän och satt en dag upp en lapp inne i rökrummet där det stod "På grund av smittoriskerna är det från och med nu förbjudet att slicka chefernas rövar - Hälsningar, Ombudsmannen". Gissa om den lappen revs ner snabbt...

*

En före detta kollega till mig på ett byggföretag i Norrköping var känd som den inbitne, lite naive fackaktivisten som försökte skapa ett mer politiskt klimat på arbetsplatsen. Efter 13 år av idogt arbete utan mycket till resultat blev han uppgiven och ville dra sig undan kollegorna, därför byggde han upp en liten stuga nere i hörnet av fabrikslokalen av kartonger och träplankor. Där inne satt han ensam på rasterna och läste och kunde vara för sig själv.

Cheferna började dock tycka att det här spontant uppbyggna fikarummet stod i vägen och rev ner det, men det hindrade inte min kollega från att bygga upp det igen. Det hela utvecklades snabbt till en katt och råttalek och under tiden jag arbetade där kunde man se cheferna riva ner den lilla stugan ena veckan, för att nästa vecka se den dyka upp igen någon annanstans i fabriken, och jag gissar att de håller på så här ännu idag!

*

Fredagar är alltid en speciell dag på jobbet. Alla är lite gladare, några går omkring och sjunger för sig själva. På ett ställe jag jobbade på togs det hela ett steg längre. Det brukade börja med att en person längst det löpande bandet började göra apljud högt. Det följdes av någon annan som började med nått annat djurläte och spred sig som en löpeld genom hela styckaravdelningen på runt 200 pers. Så när allt lät som ett zoo runt sig visste man att snart var det helg och man kunde lämna gökboet för några dagar.

Inhyrd eller fast

– vi är del av samma kollektiv

Det tillhör inte ovanligheten för folk inom arbetslivet idag, och inte bara för unga, att arbeta under osäkra anställningsvillkor. Man behöver sitta med telefonen för att bli inringd, fastnar i något slags vikariat även fast man vill jobba heltid, eller går på kontrakt som förlängs vecka för vecka.

Inom köttindustrin, som vi jobbar inom, finns ett lager av äldre arbetare som känner sig säkra och har jobbat sen barnsben i samma firma. Men bland de yngre, som försöker få in sin fot inom branschen, ser det väldigt annorlunda ut. Jag vet själv hur det har varit att inte vara säker på om man kommer ha en lön nästa månad att betala hyran med. Att på grund av att man inte får så många timmar av bemanningsföretaget måste ta dubbelskift för att få det att gå runt och garantera att man blir inringd igen, eller att bli intagen på kontoret efter att ha skurit sig och få reda på att de kan sparka en för det. Jag har även suttit i ett möte några dagar innan mitt kontrakt gått ut, där cheferna diskuterat framför mig om jag är värd att spara på företaget.

Det verkar som att arbetsgivarna tar varje chans de får under de ekonomiska kriserna för att göra våra anställningar mer osäkra, det vill säga att ersätta fast anställda med bemannare. De måste ju konkurrera med de andra företagen säger de. Men om alla företag gör likadant, så blir det enda resultatet att vi arbetare får ge upp vår säkerhet för deras möjlighet att välja och vraka, samt sparka de arbetare som de inte gillar eller som kräver för mycket och ställer krav.

Jag skulle säga att allt detta är en medveten strategi för att slå in kilar mellan oss som jobbar, för att kunna trycka tillbaka löner och villkor. Och de verkar på många sätt ha lyckats med detta inom slakthusområdet! Våra löner har halkat efter och den yrkesstolthet som tidigare fanns har till viss del tyvärr försvunnit.

Inom köttindustrin kan det argumenteras att det krävs bemannare, eftersom det finns en säsongbetoning inför jul

till exempel. Dock finns det folk som jobbat flera år på liknande kontrakt. Hela systemet med bemanningsföretag har systematiserats.

Vad kan göras?

Ett första steg är att försöka bryta ner den uppdelning som finns inom arbetarkollektiven på våra arbetsplatser. Så länge vi ser varandra som konkurrenter så kommer vi inte kunna komma någon vart alls. En annan sak som verkar finnas redan i området, om man pratar med folk, är att arbetskamrater går upp till cheferna för att kräva att personer med tillfälliga kontrakt får det förlängt eller får tillsvidare. Man kan till och med sträcka sig så lång som till små maskningsaktioner eller strejker, för att skydda arbetskamrater. När vi agerar gemensamt kan vi få igenom saker och vi hotar deras makt.

Däremot har jag svårt för perspektivet att kräva att bemanningsföretag förbjuds. Ett sådant krav kan bli en del i att öka splittringen på arbetsplatsen. Vi måste stå på oss och kämpa till oss lika villkor. Ett bra exempel är en firma där de inhyrda hade en övertidsblockad som resulterade i att man fick samma övertidsersättning som de med kontrakt. Efter det gick den stora majoriteten med i facket och använde det för att kräva rätten till betalning vid semester, röda dagar och sånt som är självklart för de med tillsvidarekontrakt. Bemannaren har försökt sparka de som gått med i facket, men har ännu inte lyckats.

Men i slutändan så krävs det nog något större för att komma åt problemets kärna. Större kamp behövs, som går utanför vår fabrik, där vi själva organiserar oss och inte förlitar oss på ombudsmän eller politiker. Hur det ska gå till är jag inte helt säker på, men bemanningsarbetarna måste ta steg och resten måste backa upp.

Egon

Kvinnans frigörelse i Kurdistan

Kampen för kvinnans frigörelse har åter igen kommit i fokus i det kurdiska militära motståndet mot Islamiska Statens (IS) framryckningar i Mellanöstern, framförallt i västra Kurdistan (Syrien). IS omringade och attackerade den viktiga gränsstaden Kobani den 16:e september. Kurderna har genom sina folkliga försvarsenheter YPG och den kvinnliga motsvarigheten YPJ lyckats slå tillbaka IS och tvingat dem till betydande reträtt.

Kurdisk milis tog kontrollen över Kobani och många andra städer i norra Syrien när syrisk militär lämnade regionen under början av inbördeskriget 2011. Man utropade autonomi i regionen där det förutom kurder även bor araber, syrianer, armenier och andra minoriteter sida vid sida. Rojava, som är namnet på den autonoma regionen, har i dess grundlag skrivits in att *“fördraget bygger på fredlig samexistens och garanterar grundläggande mänskliga fri- och rättigheter, oavsett religion, språk, etnisk tillhörighet och kön”*.

Kurdistan är världens största statslösa nation och spänner över fyra länder, Turkiet, Syrien, Irak och Iran. Dess folk har genom historien förtryckts och förnekats de mest grundläggande rättigheter av samtliga nationer. I Turkiet, där det kurdiska motståndet varit som tydligast, var det länge förbjudet att undervisa i deras eget modernmål, man var tvungen att bära turkiska namn för att få en identitet. Själva den kurdiska existensen förnekades och istället för kurder så kallades dem för “bergsturkar”.

Vad som pågår i Rojava och i andra delar av Kurdistan kan karaktäriseras som en dubbel revolution, där kurderna för fram sina positioner för självbestämmande och där kvinnor utmanar själva grunden för det patriarkala klass-samhället. “Som vi har lidit under Damascus känga i årtionden så är vår kamp en nationell kamp, men kvinnors frigörelse är en del av den” säger Asia Abdala, medordförande för PYD, den politiska grenen av YPG. “Vi tänker inte göra misstaget att vänta tills kriget är över för att uppnå våra rättigheter”. Även en «revolution inom revolutionen» är en väldigt frekvent förklarande beskrivning. Kvinnor utbildas till att förstå sin betydelse i den kurdiska frihetskampen. Utan deras deltagande så är det omöjligt för Kurdistan att frigöra sig. Med denna medvetenhet har kurdiska kvinnor politiserat sig.



PYD är ideologiskt bundet till Kurdiska arbetarpartiet, PKK, som bildades under 1980-talet i Turkiet och har sedan dess skapande varit uttryckligt feministiskt. Istället för att vädja till feodala godsherrar för att nå sina mål, så började de att mobilisera arbetare, ungdomar och kvinnor. Med kvinnor i ledande positioner i dess medlemsled så skapades förutsättningarna för det vi ser tydligt idag.

Ett 50 procentigt kvoteringsystem mellan könen inom kommittéer på alla administrativa nivåer. Något som har givit kvinnan en stark röst som det blir svårt att kompromissa med. Nästan hälften av PKK:s medlemsled består av kvinnor idag.

I den syriska delen av Kurdistan har man tagit efter den här modellen med kvotsystem och dessutom består ca 35% av de väpnade styrkorna, som idag strider mot IS sedan två år, av kvinnor.

I sin uppsats *What kind of Kurdistan for women?* berättar den kurdiska aktivisten och feministen Dilar Dirik, om framstegen för kvinnorna i deras revolution i Kurdistan och vilken typ av samhälle hon eftersträvar. Hon kritiserar utvecklingen för kvinnor i södra Kurdistan (Irak) där trots att den regionen är ekonomiskt och politiskt starkast och har alla tänkbara verktyg och förutsättningar att bereda vägen för framsteg för kvinnor, så har de valt att inte göra så. “Våld mot kvinnor är omfattande, till och med på uppgång, men regeringen gör inte tillräckligt för att bekämpa det”, säger hon.

Under åren 2011-12 noterades nästan 3000 fall av våld mot kvinnor, men bara 21 personer åtalades. Dirik förklarar att den kurdiska regionala regeringen i Irak vars struktur av utveckling, demokrati, frihet och modernitet, förmodligen kan tolereras av det internationella samfundet, men och andra sidan inte utmanar det kapitalistiska, nationalistiska och patriarkala systemet. “Till vilken nytta är en kurdisk stat om den kommer att förevisa en våldtäktskultur, kvinnomord, den urgamla farsoten av patriarkat? Kurdistan behöver inte per automatik innebära frihet, eftersom ett patriarkalt Kurdistan är en mer förrädisk tyrann än dom vanliga förtryckarna”, säger hon.

Hon avslutar sin uppsats med att poängtera att kvinnorna måste vara förtruppen i ett fritt samhälle.

George