

Jämställdhetsplan 2009

INNEHÅLL

Inledning	3
Bakgrund	4
SSDF jämställdhetspolicy	5
SSDF jämställdhetsplan	5
Koppling mot RF och SISU	5
Kopplingar i övrigt.....	5
Ansvar	5
Uppföljning, revidering och/eller komplettering av jämställdhetsplan	5
RF:s och SSDF:s gemensamma övergripande mål fram till kalenderår 2010 slut...	6
SSDF delmål fram till kalenderår 2010 slut	6
Valberedningen	6
Utbildning	6
Åtgärder fram till kalenderår 2010 slut.....	6
Kontaktpersoner.....	6
Valberedningen	6
Jämställdhetsplanens publicering	6
Förmedling till föreningar.....	6
Idrottens jämställdhetsplan (RF).....	7
Det här vill idrottsrörelsen:.....	7
Övergripande mål	7
Mål	7
Delmål.....	8
Uppföljning mot SF	8
Ordlista	9

INLEDNING

Styrelsen för Svenska Sportdykarförbundet anser att ett jämställt Svenskt Sportdykarförbund är en förutsättning för framgångsrikt Svenskt Sportdykarförbund.

Styrelsen för Svenska Sportdykarförbundet tillsatte under år 2008 en arbetsgrupp att revidera och uppdatera tidigare jämställdhetsplan daterad 2001.

Utfallet från det arbete som arbetsgruppen genomfört för denna jämställdhetsplan har renderat i:

1. En jämställdhetspolicy, vilken sammanfattat anger den jämställdhet SSDF verkar för.
2. En jämställdhetsplan, vilken anger de mål och åtgärder som anses behövas uppnås och genomföras.

Detta dokumentets syfte är att konkretisera de mål och åtgärder som skall försökas uppnås och genomföras för att få eftersträvd jämställdhet inom SSDF.

Med tanke på att mestadels av arbetet bedrivs ideellt skall uppsatta mål och åtgärder inarbetas innan kalenderår 2010 utgång.

Föreningar, och medlemmar har full access till detta dokument för att användas i deras respektive jämställdhetsarbete.

Denna jämställdhetsplan antogs av Svenska Sportdykarförbundets styrelse vid styrelsemötet 2009-03-13 i Kristianstad.

Omslagsbilden har UV-fotokommitténs ordförande; Ingvar Eliasson, tillhandahållit. Fotot är taget vid en UV-foto workshop i Röda havet. Dykaren är Ingvars dotter med lånad utrustning för dagen.

BAKGRUND

Dykrelaterad idrott är lika viktig för kvinnor som för män, för flickor som för pojkar. Och alla är lika viktiga. Därför ska Svenska Sportdykarförbundet (härefter SSDF) vara jämställt mellan könen. Ett jämställt SSDF är en förutsättning för framgångsrikt SSDF.

Jämställdhet mellan könen är inte bara ett viktigt krav från demokratisk utgångspunkt utan mycket, såväl forskning som enskilda människors erfarenheter, talar för att det främjar effektivitet och utveckling för både organisationer och individer. Idrotten är Sveriges största folkrörelse, SSDF medräknat, med en verksamhet som ska vara öppen för alla.

Vid senaste revisionen inom SSDF, mars 2009, var fördelningen på kansli, styrelse, kommittéer och funktionärer enligt nedan:

Grupp/Del/Funktion	Totalt	Kvinnor	Män	% Kvinnor	% Män
Styrelsen	9	2	7	22	78
Kansliet	3	3	0	100	0
Fridyk	4	2	2	50	50
Dyk	3	0	3	0	100
UV-rugby	6	2	4	33	67
Förbundskaptener	3	0	3	0	100
UV-foto	1	0	1	0	100
Fensim	3	0	3	0	100
Tekniska	4	1	3	25	75
Internationella	1	0	1	0	100
Förbundsläkare	2	0	2	0	100
Valberedningen	5	1	4	20	80
Idrottslyftet	6	4	2	67	33
Framtidsgruppen	10	5	5	50	50
Totalt, ansvarsposter SSDF	60	20	40	33	67

Ingen undersökning har gjorts av könsfördelningen på antalet formella instruktörer (att jämföra med ledare och tränare) som finns registrerade hos SSDF.

SSDF är inte skyldigt att ha en jämställdhetsplan för anställda enligt Jämställdhetslagen, då antalet anställda är mindre än nio stycken.

En enklare enkätundersökning gjordes december 2008 för att utreda om missförhållanden med löner, målsamtal, föräldraledighet, etc. fanns bland de anställda. Resultatet blev att inga missförhållanden fanns för närvarande.

SSDF JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

Inom SSDF ska vi sträva efter jämställdhet i föreningar, styrelser, kommittéer och andra befattningar. En jämn fördelning mellan kön, folkgrupper, handikappade och ålder påverkar trivsel och gemenskap positivt i alla bemärkelser.

Utbildning, arbetsinnehåll, arbetsresultat och sociala kompetens ska vara det enda som avgör ledarrollen.

Total oacceptans för all form av trakasserier mot barn, ungdomar, vuxna, ideellt arbetande eller anställda inom idrottsrörelsen och SSDF. SSDF:s inriktning ska utformas på så sätt att alla ska kunna känna gemenskap och trivas i SSDF.

SSDF JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Koppling mot RF och SISU

SSDF jämställdhetsarbete kan inte frikopplas från det jämställdhetsarbete som bedrivs av både RF och SISU. (Se kapitel "Idrottens Jämställdhetsplan".) SSDF ska ha intentionen att följa uppsatt mål av RF. Denna jämställdhetsplan ansluter därför i mångt och mycket till den av RF upprättade.

Kopplingar i övrigt

Denna jämställdhetsplan:

- ersätter inte de jämställdhetsplaner arbetsgivare med fler än nio anställda är skyldiga att ha enligt Jämställdhetslagen.
- gäller som uppmaning och stöd till föreningar anslutna till SSDF att utveckla egna jämställdhetsplaner som svarar mot andemeningen i denna jämställdhetsplan.

Ansvar

Kontaktpersoner mot RF för jämställdhetsplan inom SSDF ska i samarbete med styrelsen ha en bevakning över att en skillnad på grund av kön, folkgrupp, handikapp och ålder inte förekommer i de olika arbetsgrupperna utan sakliga skäl.

Uppföljning, revidering och/eller komplettering av jämställdhetsplan

Styrelsen i SSDF skall under löptiden fram till 2011 vid ett ordinarie styrelsemöte behandla och besluta om denna plan skall behöva uppdateras. Beslutet skall protokollföras.

Denna plan skall revideras och/eller uppdateras av en arbetsgrupp tillsatt av styrelsen i SSDF under år 2011.

RF:s och SSDF:s gemensamma övergripande mål fram till kalenderår 2010 slut

SSDF är förpliktigade och ställer sig medvetet bakom RF övergripande mål, vilket sammanfattat innebär:

- Flickor och pojkar, kvinnor och män, ges lika möjligheter att utöva dykrelaterad idrott.
- Kvinnors och mäns, flickors och pojkars dykrelaterade idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt.
- Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ (minst 40 % av ett kön, att jämföra med rad "Totalt" i tabell under rubrik "Bakgrund").
- Arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka.
- Jämställdhetsintegrering: jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

SSDF delmål fram till kalenderår 2010 slut

Valberedningen

Valberedningen, utöver ordförande, skall bestå av lika antal kvinnor och män (delmålet i likhet med RF).

Utbildning

De kontaktpersonerna för SSDF jämställdhetsarbetet mot RF ska beredas möjlighet till utbildning i jämställdhet.

Åtgärder fram till kalenderår 2010 slut

Kontaktpersoner

Två personer; en kvinna och man, skall namngivas som kontaktpersoner för jämställdhetsarbetet inom SSDF och överlämnas till RF.

Valberedningen

Valberedningen skall på ett av sina inledande möten ta upp jämställdhetskunskap och jämställdhetsperspektiv. Dialogen skall protokollföras (åtgärden i likhet med RF).

Jämställdhetsplanens publicering

Jämställdhetsplan skall publiceras på hemsidan och finnas tillgänglig för nedladdning. Varje medlem i arbetsgrupp, kommitté, etc., under SSDF skall få den via e-post till egen adress.

Förmedling till föreningar

Styrelsen skall vid en ordförandekonferens, förbundsårsmöte eller dylikt skapa ett utrymme i schemat för dialog om jämställdhet inom förbundet. SSDF jämställdhetsmål, delmål och åtgärder skall förmedlas till deltagarna.

IDROTTENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN (RF)

Målen har under åren reviderats för att uppnå största möjliga jämställdhet. Ett sådant mål var att kvinnor och män 1995 skulle vara representerade med minst 40 procent i rådgivande och beslutande organ på alla nivåer. Andelen kvinnor i specialförbundens (SF) styrelser ökade från cirka 15 procent 1989 till cirka 27 procent 1998, men utvecklingen har därefter avstannat. Av SF:s ordförande är cirka 13 procent kvinnor, av generalsekreterarna cirka 18 procent och av de internationella representanterna cirka 12 procent.

Det här vill idrottsrörelsen:

Övergripande mål

Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden.

Mål

Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva idrott. Det kräver att kvinnors och mäns idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist. All verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv.

Det betyder att flickor och pojkar, kvinnor och män, ges lika möjligheter att utöva idrott. Alla som vill, oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, ålder, kön eller sexuell läggning samt fysiska och psykiska förutsättningar, ska få vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet. Idrotten vill utforma verksamheten så att den ger alla som deltar en kamratlig och trygg social gemenskap. Det innebär att förutsättningarna för träning och tävling ska anpassas till flickors och pojkars, kvinnors och mäns behov och möjligheter. Aktiva kvinnor och män ska till exempel ha tillgång till tränare och ledare med grundläggande kunskap och kompetens om jämställdhet.

Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ.

Det innebär att på alla beslutande och rådgivande nivåer bör kvinnor och män vara representerade med minst 40 procent. På högre befattningar inom idrottsrörelsen bör målet vara detsamma. Då tas både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tillvara och får påverka kvinnors och mäns idrott.

Arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka.

Det innebär att flickor och pojkar, kvinnor och män, ges samma möjligheter att utvecklas som aktiva, ledare, tränare, anställda och förtroendevalda. Kunskap kring jämställdhet måste ges hög prioritet.

Jämställdhetsintegrering: jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

Jämställdhet skapas i vardagliga handlingar och genom beslut där både kvinnor och män deltar. Jämställdhetsintegrering förutsätter att det finns kunskap om jämställdhetsfrågor hos förtroendevalda, ledare, tränare och anställda på alla nivåer inom idrotten.

Delmål

Idrottsrörelsen ska på alla nivåer målmedvetet sträva efter att kvinnor och män i alla beslutande och rådgivande organ är representerade med minst 40 procent. Målet skall helst vara uppnått till Riksidrottsmötet 2009.

Uppföljning mot SF

Processen ska följas upp i den dialog mellan RF och enskilda SF som sker i samband med bidragsfördelningen vartannat år, där förbundens arbete och måluppfyllelse på jämställdhetsområdet ska påverka utfallet.

SF uppmanas att senast 2007 ha tagit fram riktlinjer vid rekrytering och befordran där jämställdhetsperspektivet och det tidigare beskrivna 30-procentsmålet beaktas. De SF-kanslier som har färre än fem heltidsanställda undantas.

Bidraget till SF utgår från treåriga budgetunderlag. Ett av kriterierna för att tilldelas bidrag är jämställdhetsplanens delmål om representation i styrelse och valberedning.

ORDLISTA

Jämlikhet

Avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, social tillhörighet etc.

Ojämlikhet

Avser orättvisa förhållanden eller diskriminering av individer och grupper i samhället på grund av kön, etnicitet, sexuell läggning, social tillhörighet etc.

Jämställdhet

Anger målet och rör relationen män och kvinnor. Att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Det gäller eget arbete och försörjning, inflytande i samhället, vård av hem och barn samt kroppslig integritet.

Ojämställdhet

Anger den faktiska situationen. Att det inom såväl samhället som idrotten ännu inte uppnåtts jämställdhet.

Jämställd idrott

Flickor och pojkar, kvinnor och män inom idrottsrörelsen ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och ska dela inflytande och ansvar.