

# Jämställdhetsplan 2011



## **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, kroppslig integritet, rätt till idrott m.m.

### **Ojämställdhet**

Anger den faktiska situationen. Att det inom många delar av samhället t.ex. inom 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. (För att detta ska kunna realiseras behövs en kultur där kvinnor och män känner sig lika välkomna att delta inom alla typer av idrottsverksamhet. Inom SSDF finns för närvarande dubbelt så många aktiva män som kvinnor, vilket kan tyda på att så inte är fallet.)

## INLEDNING

Styrelsen för Svenska Sportdykarförbundet (SSDF) anser att ett mer jämställt förbund är en förutsättning för bli mer framgångsrikt. Denna jämställdhetsplans syfte är att konkretisera mål och åtgärder som ska försöka uppnås och genomföras för att få eftersträvad jämställdhet inom SSDF. Planen ska revideras med jämna mellanrum, förslagsvis vart annat år, samtidigt som jämställdhetsarbetets mål regelbundet ska utvärderas. Dokumentet ska finnas tillgängligt för föreningar och medlemmar via hemsidan för att användas i deras respektive jämställdhetsarbeten. Planen antogs av Svenska Sportdykarförbundets styrelse vid styrelsemötet 2011-11-12--13 i Nacka, Stockholm.

## BAKGRUND

På årsstämman maj 2005 antog Riksidrottsförbundet (RF) och SISU Idrottsutbildarnas idrottens nu gällande jämställdhetsplan. Målet är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden. För att idrotten ska kunna uppnå detta krävs att kvinnors och mäns idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas lika. Enligt denna plan bör också all verksamhetsplanering ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv. RF och SISU Idrottsutbildarna uppmuntrar föreningar och förbund till att anta egna jämställdhetsplaner. Idrottens jämställdhetsplan ligger självklart som grund för SSDF:s jämställdhetsplan. SSDF är inte skyldigt att ha en jämställdhetsplan för anställda enligt Jämställdhetslagen, då antalet anställda är färre än nio stycken.

Dykrelaterad idrott skulle kunna vara lika viktig för kvinnor som för män, för flickor som för pojkar, och alla skulle kunna ha en lika viktig roll i verksamheten. Därför är vår målsättning att SSDF ska vara jämställt mellan könen. Detta tror vi kan skapa ett attraktivare och framgångsrikare 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, med en verksamhet som ska vara öppen för alla. En indikator på att kvinnor och män har samma rättigheter och känner sig lika välkomna och delaktiga inom ett idrottsförbund är att antalet medlemmar är ungefär lika mellan könen. Inom SSDF är ungefär dubbelt så många män som kvinnor medlemmar, vilket tyder på en skev rekrytering till förbundet. Ett delmål i strävan för större jämställdhet inom SSDF är ökad rekrytering av kvinnor till förbundet och att behålla dem. Även på ledande nivå bör jämn könsfördelning eftersträvas.

Målen har under åren reviderats för att uppnå största möjliga jämställdhet. Ett sådant mål var t.ex. 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 generalsekreterare är cirka 18 procent kvinnor och av de internationella representanterna är cirka 12 procent kvinnor. (2009)

## Det här vill idrottsrörelsen

### **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 jämställdhet hos förtroendevalda, ledare, tränare och anställda på alla nivåer inom idrotten.

## NULÄGE

I september 2011 var könsfördelningen på kansli, styrelse, kommittéer och funktionärer enligt nedan:

	antal totalt	antal kvinnor	antal män	procent kvinnor	procent män
Styrelsen	8	2	6	25	75
Kansliet	3	3	0	100	0
Frityk	6	3	3	50	50
Dyk	2	0	2	0	100
UV-rugby	7	2	5	29	71
Förbundskaptener	3	0	3	0	100
UV-foto	3	1	2	33	67
Fensim	2	0	2	0	100
Tekniska	5	1	4	20	80
Internationella	2	0	2	0	100
Förbundsläkare	2	0	2	0	100
Valberedningen	5	2	3	40	60
Idrottslyftet	4	3	1	75	25
Förbundssäkerhetsombud	3	0	3	0	100
Jämställdhetsombud	2	1	1	50	50
<b>Totalt</b>	<b>57</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>32</b>	<b>68</b>

Den totala fördelningen har inte förändrats sedan 2009.

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

För medlemmar i dykklubbarna, anslutna till SSDF gäller följande i september 2011:

	0 - 6 år	7 - 12 år	13 - 20 år	21 - 40 år	41 år -	summa
Antal kvinnor	74	272	416	590	587	<b>1 939</b>
Antal män	87	400	781	1 687	2 095	<b>5 050</b>
Totalt antal	161	672	1 197	2 277	2 682	<b>6 989</b>
procent kvinnor	46	40	35	26	22	<b>28</b>
procent män	54	60	65	74	78	<b>72</b>

Vad som tydligt framgår är att andelen kvinnor minskar hela tiden uppåt i åldrarna.

## **SSDF:s JÄMSTÄLLDHETSPLAN**

Vår utgångspunkt är att män och kvinnor har samma förutsättningar att tillägna sig och ha glädje av alla sporter organiserade av SSDF. Inom SSDF strävar vi efter jämställdhet i föreningar, styrelser, kommittéer m.m. En viktig del är att fördelningen mellan könen blir jämnare.

SSDF har 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. Det ska vara roligt och givande att vara med i SSDF.

### ***Koppling mot RF och SISU***

SSDF:s jämställdhetsarbete kan inte frikopplas från det jämställdhetsarbete som bedrivs av både RF och SISU. SSDF har intentionen att arbeta mot det mål RF har. Denna jämställdhetsplan ansluter därför i mångt och mycket till den plan RF upprättat.

### ***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 SSDF-anslutna föreningar att utveckla egna jämställdhetsplaner och åtgärder som svarar mot andemeningen i denna plan.

### ***Ansvar***

Kontaktpersoner till RF för jämställdhetsplan inom SSDF ska i samarbete med styrelsen ha en bevakning över att ingen ojämlikhet förekommer i olika arbetsgrupper utan sakliga skäl.

Styrelsens ansvar är att jämställdhetsplanen ska ses över och revideras vartannat år.

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

- Flickor och pojkar, kvinnor och män, ges möjligheter att utöva dykrelaterad idrott på lika villkor.
- Flickors och pojkars, kvinnors och mäns, dykrelaterade idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt.
- Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ.
- 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:s delmål**

### **Representation**

Kvinnor och män ska vara representerade med minst 40 procent i rådgivande och beslutande organ på alla nivåer. Vår strävan är att målet ska vara uppfyllt 2013.

### **Kontaktpersoner**

Två personer; en kvinna och man, ska utses som kontaktpersoner för jämställdhetsarbetet inom SSDF. Dessa ska rapporteras till RF och informeras om till SSDF:s medlemsföreningar.

### **Utbildning**

Kontaktpersonerna för SSDF:s jämställdhetsarbete ska beredas möjlighet till utbildning i jämställdhet.

### **Giltighet**

Det är speciellt viktigt att samtliga inom rådgivande och beslutande organ beaktar innehållet i denna plan i sitt löpande arbete.

### **Jämställdhetsplanens publicering**

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

### **Förmedling till föreningar**

SSDF ska vid förbundsmöte eller dylikt skapa ett utrymme i schemat för dialog om jämställdhet inom förbundet. SSDF:s jämställdhetsmål, delmål och åtgärder ska förmedlas till deltagarna.

### **Särskilda satsningar**

I linje med ovanstående föreslås en särskild satsning på att intressera underrepresenterat kön för dyksporter och att rekrytera dessa till SSDF med målet att uppnå en jämnare könsfördelning. Satsningen presenteras i ett separat dokument.

För Svenska Sportdykarförbundet

Erika Schagatay och Ole Lundgren  
Jämställdhetsansvariga