



Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Svenska Seglarförbundet

2011-2013

Ver. 2010-12-01

Innehåll

1.	BAKGRUND	3
1.1	VARFÖR ARBETA MED JÄMSTÄLLDHET/LIKABEHANDLING?.....	3
1.1.1	Hur arbeta med Jämställdhet/likabehandling	4
1.1.2	Styrssystem	4
2.	ÖVERGRIPANDE JÄMSTÄLLDHETSMÅL FÖR 2011-2013	4
2.1	JÄMNARE KÖNSFÖRDELNING PÅ REPRESENTATIVA OCH I BESLUTANDE POSITIONER.....	4
2.2	ÖKA ANDELEN KVINNliga LEDARE OCH TRÄNARE I UNGDOMSGRUPPER UPP TILL ELITNIVÅ.....	5
2.3	ÖKA ANDELEN KVINNliga FUNKTIONÄRER OCH DOMARE.....	6
2.4	ÖKA KOMPETENSEN BLAND FÖRENINGAR OCH DISTRIKT I JÄMSTÄLLDHET.....	6
2.5	ÖKA ANDELEN AKTIVA KVINNliga KAPPSEGLARE I SVERIGE.....	7
3.	UPPFÖLJNING	7
4.	STYRNING	7

1. Bakgrund

Seglingen

Flickor och pojkar attraheras i ungefär samma omfattning till vår sport i de yngre åldrarna. Träningsgrupperna är blandade och flickor och pojkar ges samma tillgång till anläggningar och andra resurser.

I dessa unga år tävlar pojkar och flickor i samma klasser och tillsammans på banorna. Ibland tävlas det separat och ibland mot varandra.

Ju äldre ungdomarna blir ju större andel flickor slutar. (siffror saknas)

Segling är en tidskrävande sport vilket kan vara en orsak till detta bortfall. Åtgärder som av klubben eller tävlingsarrangören tillhandahållna båtar har visat sig ge ett gott resultat. Kölbåtskurser och Matchracing är ett par exempel på detta.

Segling är en av de idrotter som skulle kunna vara en relativt jämställd idrott även upp i äldre åldrar. Så är inte fallet idag. På ledarsidan är andelen kvinnor för låg. På högsta beslutandenivå Seglardagen, är andelen kvinnor pinsamt låg. På distriktsnivå och i kommittéer är många enbart sammansatta av män och vissa enbart av kvinnor.

Därför behövs särskilda jämställdhetsinsatser inom seglingen.

Segling är även en idrott som är tillgänglig för alla oavsett bakgrund, funktionsnedsättning, religion, åsikt eller hudfärg. Segling kan anpassas så att det passar alla och är något som kan utövas på olika nivåer från fritidssegling till elitsegling.

RF

Jämställdhet råder när kvinnor och män, flickor och pojkar har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla områden i livet. Det innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, resurser och utvecklingsmöjligheter.

I jämställd idrott har män och kvinnor, pojkar och flickor samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och delar ansvar och inflytande.

Riksidrottsmötet 2005 antog följande fyra övergripande mål:

- flickor och pojkar, kvinnor och män, ges lika möjligheter att utöva sin idrott
- kvinnlig och manlig idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt
- kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ
- Jämställdhetsintegrering: jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden

RF:s likabehandlingsmål kommer fastställas under 2011.

1.1 Varför arbeta med jämställdhet/likabehandling?

Idrotten inklusive seglingen får allt svårare att behålla ungdomar i föreningsverksamhet och att engagera ledare och tränare. Jämställdheten och likabehandling är viktiga utvecklingsområden i detta sammanhang.

Det finns viktiga vinster att göra för svensk segling om jämställdheten kan öka inom förbundet. De flestas erfarenhet är att könsblandade grupper är mer kreativa, utvecklande och effektiva än enkönade. Till det kommer att mäns och kvinnors erfarenheter av idrottande kan skilja sig åt. Till exempel kan det vara så att unga kvinnor oftare upplever en konflikt mellan könsidentitet och idrottande än vad unga män gör. Detta har visat sig vara en orsak till problem med ätstörningar som oftare uppträder hos unga kvinnor. Det är värdefullt med ledare som har egna erfarenheter och kompetens av vilka uttryck sådana konflikter kan ta sig, dvs. kvinnliga ledare.

1.1.1 Hur arbeta med Jämställdhet/likabehandling

Jämställdhet ska inte ses som en egen, speciell fråga vid sidan av andra, utan som en aspekt som genomsyrar hela verksamheten, dvs. att jämställdhet i större utsträckning ska ses som ett självklart inslag i såväl det dagliga arbetet som utvecklingsarbetet.

För att kunna arbeta mer aktivt med frågor kring likabehandling behöver vi arbeta med att ta fram statistik för att vi ska kunna mäta hur situationen ser ut inom vår idrott. Det ska dock vara självklart att ha ett likabehandlings perspektiv inom seglingen.

1.1.2 Styrssystem

Vi kommer arbeta med att sätta tydliga mål. För att nå dessa måste vi lägga fokus på kunskap och att hitta ett metodiskt arbetssätt.

I avvaktan på RF:s arbete kring likabehandling har vi i detta dokument inte satt upp detaljmål utan det övergripande blir för oss att ta fram nuläget (statistik) kring denna fråga.

2. Övergripande Jämställdhetsmål för 2011-2013

1. Jämnare könsfördelning på representativa och i beslutande positioner
2. Öka andelen kvinnliga ledare och tränare i ungdomsgrupper upp till elitnivå
3. Öka andelen kvinnliga funktionärer och domare
4. Aktivt arbeta för att öka kompetensen i jämställdhet bland föreningar, distrikt och förbundsstyrelsen och arbeta med 3R-metoden
5. Öka andelen aktiva kvinnliga kappseglare

2.1 Jämnare könsfördelning på representativa och i beslutande positioner.

Delmål;

- Andelen kvinnor på förbundsmötena skall öka. Målet är att andelen senast på förbundsmötet 2013 skall uppgå till minst 25 procent.
Ansvar: SDF, föreningar
- Om det målet inte nås skall förbundsstyrelsen (FS) förelägga Seglardagen 2011 förslag till stadgeändring med sikte på att delegationer med två eller fler delegater skall innehålla representanter för bägge könen.
Ansvar: FS

Kommentar

Andelen kvinnliga ombud på de senaste nio förbundsmötena har varit:

2002 i Nyköping 10 %

2003 i Värnamo	13 %
2004 i Karlstad	9 %
2005 i Stockholm	12 %
2006 i Göteborg	11 %
2007 i Båstad	13 %
2008 i Stockholm	??%
2009 i Stenungsund	25%
2010 i Stockholm	13%

- Till övriga ledamöter i FS bör ha fördelningen fyra kvinnor och fyra män. Under alla förhållanden bör inget kön vara företrätt av färre än tre ledamöter. Det ankommer på valberedningen att arbeta med detta mål i sikte kontinuerligt.
Ansvar: Valberedningen, förbundsmöte
Kommentar
Idag är detta mål uppnått.
- Förbundsstyrelsen föreslår att Förbundsmötet 2011 skall göra en stadgeändring i 3 Kap 29§:
Nuvarande: Förbundet skall verka för att styrelsen, valberedningen, kommittéer och andra organ får sådan sammansättning att jämställdhet mellan kvinnor och män nås.
Förslag på ny text: Styrelsen skall bestå av kvinnor och män där båda könen bör vara företrädade av minst tre ledamöter. Det ankommer på Valberedningen att arbeta för detta.
Förbundet skall verka för att valberedningen, kommittéer och andra organ får sådan sammansättning att jämställdhet mellan kvinnor och män nås.
- Där förbundet är representerat av mer än en delegat skall bägge könen vara företrädade.
Ansvar: FS, förbundskansliet
Kommentar
Målet uppfylls för det mesta
- Strävan skall vara att vardera könet i alla distrikts- och föreningsstyrelser är representerat med minst en tredjedel. I de flesta fall innebär det i praktiken fler kvinnor än idag. Deras stadgar bör spegla våra.

2.2 Öka andelen kvinnliga ledare och tränare i ungdomsgrupper upp till elitnivå.

Delmål;

- Målet är att andelen kvinnliga tränare skall öka på alla nivåer.
Ansvar: Föreningar, FS
Kommentar:
Träffen
2008: totalt 177 deltagare varav 131 var män (74 %) och 46 var kvinnor (26 %)
2009: totalt 224 deltagare varav 166 var män (74 %) och 58 var kvinnor (26 %)
- Målet är att på alla utbildningar till tränare för barn och ungdom ha minst 35 procent av vardera könet.
Ansvar: Föreningar, FC, SDF
Kommentar
Vi saknar idag statistik på detalj nivå men utifrån erfarenhet inom organisationen så är

fördelningen lik den ovan, dvs. Träffens siffror. Inom domarkåren är den ännu fler män, uppemot 85 %.

- Målet är att i de team som föreningarna anmäler till utbildningarna skall ingå både kvinnor och män.

Ansvar: Föreningar, FC

Kommentar

-

- Målet är att andelen kvinnor på förbundets senior-, junior och andra elittränarutbildningar senast år 2013 skall uppgå till 30 procent.

Ansvar: FS, förbundskansliet

Kommentar

-

- Målet är att andelen kvinnliga föreläsare på förbundets senior- och juniortränarutbildningar skall öka och senast år 2013 uppgå till minst 30 procent.

Ansvar: FS, förbundskansliet

Kommentar

- Antal föreläsare år 2010 är 30 varav 24 är män och 6 kvinnor där kvinnorna utgörs av 2 för kategorin regler och domare och 4 för instruktörer/tränare. Det innebär att inom kategorin funktionärer/seglingsledare/tävlingsledare och mätmän är de enbart män.

2.3 Öka andelen kvinnliga funktionärer och domare

Delmål;

- Målet är att andelen kvinnor på förbundsutbildningen (domare, tävlings- och seglingsledare) senast år 2013 skall uppgå till 30 procent. För att uppnå detta ska kvinnor stimuleras att delta.

Ansvar: FS, förbundskansliet

Kommentar

Vi har inga siffror på detta men majoriteten var män. Vi tror att fördelningen för föreläsare speglas av vilka som går utbildningarna.

- Målet är att andelen kvinnliga föreläsare på förbundsutbildningar (domare, tävlings- och seglingsledare) skall öka och senast år 2013 uppgå till minst 30 procent.

Ansvar: FS, förbundskansliet

Kommentar

-

2.4 Öka kompetensen bland föreningar och distrikt i jämställdhet

Delmål;

- Jämställdhet skall tas upp som ett tema på de DSF konferenserna och Träffen 2011 - 2013.

Ansvar: FS, förbundskansliet

Kommentar

-

- Informera om 3R-metoden¹ till distrikt och föreningar
Ansvar: FS, förbundskansliet
Kommentar

-

2.5 Öka andelen aktiva kvinnliga kappseglare i Sverige

När unga seglare börjar är andelen pojkar respektive tjejer relativt jämt fördelat. Med åldern minskar andelen tjejer som aktivt kappseglar. Det skiljer sig mellan olika klasser men tendensen är tydlig. Det är därför viktigt att sätta fokus på att behålla en större andel tjejer inom kappseglingen. Vi saknar statistik för alla klasser och har därför tagit avstamp i de större tävlingar som SSF arrangerar själva. Fokus framöver blir att ta fram siffror för att kunna sätta mål på fler klasser och utifrån fler perspektiv.

Delmål;

- *Juniorer*
 - 50 % tjejer i alla klasser där det är möjligt, deltar på Junior SM 2012
- *Seniorer*
 - 30 % tjejer i alla klasser där det är möjligt deltar på SM-veckan 2012
 - 30 % tjejer deltar på Mästarnas Mästare 2012
- Fastställa ”Segling i siffror” och där ha med jämställdhet och likabehandling som variabler.

3. Uppföljning

Denna plan kommer att följas upp av FS i december varje år och gås igenom på Seglardagen. De flesta distrikt, utbildningar och andra tillsättningar sker under året men är klara i december varför detta är en bra tidpunkt.

Skер genom en enkät som skickas ut eller via inrapporteringen i vårt system.

4. Styrning

Vi kommer titta på möjligheten att styra dessa mål t.ex. via Idrottslyftet och utifrån RF:s guidelines.

¹ 3R-metoden har utvecklats av Gertrud Åström och Svenska kommunförbundet. Främst har metoden använts i kommuner för att undersöka vilket inflytande kvinnor och män har på verksamheten, hur kvinnor och män får del av den kommunala verksamheten och vilka normer som råder inom den. Metoden bygger på kvantitativa data, t ex antal kvinnor och män i en organisation, men innehåller också en mer kvalitativ analys av rådande förhållanden i organisationen ur ett jämställdhetsperspektiv. Med hjälp av 3R-metoden blir könsmönster tydliga. Med kunskap om och metoder för jämställdhet kan mönstren förändras. Hela 3R metoden redovisas längst bak i dokumentet.

3R-metoden

Ett verktyg för att underlätta jämställdhetsanalys inom en organisation

3R-metoden är ett kartläggnings- och analysverktyg. Metoden är en hjälp att systematiskt ta fram kunskaper om kvinnors och mäns villkor i en verksamhet.

Bakgrund och användningsområde

3R-metoden har utvecklats av Gertrud Åström och Svenska kommunförbundet. Främst har metoden använts i kommuner för att undersöka vilket inflytande kvinnor och män har på verksamheten, hur kvinnor och män får del av den kommunala verksamheten och vilka normer som råder inom den.

Metoden bygger på kvantitativa data, t ex antal kvinnor och män i en organisation, men innehåller också en mer kvalitativ analys av rådande förhållanden i organisationen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Med hjälp av 3R-metoden blir könsmönster tydliga. Med kunskap om och metoder för jämställdhet kan mönstren förändras.

Representation

Hur många?

Först gäller det att kartlägga organisationen utifrån kön. Hur många kvinnor och hur många män är beslutsfattare, verkställare och brukare. Representationen ska kartläggas på alla nivåer och avdelningar i organisationen.

Svaren ger en bild av hur könsfördelningen ser ut bland de som bestämmer, de som arbetar med verksamheten och de som använder sig av den.

Exempel på användbara frågor:

- Vem bestämmer?
- Vem talar mest?
- Vem får vissa arbetsuppgifter?

Resurser

Vem får vad?

Med kunskap om vem som befinner sig på olika positioner i verksamheten börjar kartläggningen av hur organisationens resurser fördelas på de olika positionerna. Medel, plats och tid att verka inom en verksamhet har stor betydelse för jämställdhetsarbetet. Hur fördelas organisationens resurser i form av pengar, utrymme och tid mellan kvinnor och män? Hur lokaliseras satsningar och vilka prioriteringar görs?

Svaren ger en bild av i hur stor utsträckning kvinnor respektive män får del av en verksamhet.

Exempel på användbara frågor:

- Vem får pengar?
- Vem får tid?
- Vad prioriteras?

Realia

Vem har status?

Den könsuppdelade information som samlats in i de två första R:en bidrar till att hitta mönster i verksamheten. Nu återstår att fundera på hur det kommer sig att representationen och resursfördelningen mellan kvinnor och män ser ut som den gör?

Här krävs analys och diskussion som tar avstamp i kunskap om jämställdhet.

Exempel på användbara frågor:

- Vad är verksamhetens funktion?
- Vems värderingar gäller?
- Vem har högst status

Resultat – alla tre R behövs

Jämställdhetsarbetet tar sin början

Poängen med 3R-metoden är att det behövs svar på alla 3R:en för att integrera jämställdhet i organisationen.

Könsmönster finns överallt. Med hjälp av könsuppdelad statistik blir dessa tydliga. Att förstå omfattningen och betydelsen av kön i en verksamhet är ett steg på vägen till en jämställd organisation. Genom att diskutera vad

jämställdhet betyder för verksamheten blir det också möjligt att se vad som behöver göras. Det är här som det verkliga arbetet tar sin början – att hitta nya former för verksamheten som utmanar istället för att stärka de rådande könsmönstren.