

# JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2009-2012

## Allmän målsättning

Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige anser att det är viktigt att identifiera, analysera samt försöka åtgärda problem och behov som är specifika för våra medlemsorganisationer när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män.

Kvantitativt och kvalitativt gäller att det bör finnas balans mellan män och kvinnor och att balans uppnås mellan män och kvinnors inflytande inom samtliga delar av verksamheten. Jämställdhet och genusperspektiv skall beaktas

- Inom SIOS styrelsen och ledningsfunktioner
- När det gäller medlemsförbundets representanter och styrelser

Sammantaget innebär detta att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter samt att jämn könsfördelning bör råda bland alla personer med ledningsfunktioner och förtroendeuppdrag.

Den psykosociala miljön inom SIOS organisations struktur och i medlemsförbundet skall vara så god att den inte ger utrymme för några former av trakasserier eller kränkande särbehandling av män och kvinnor.

SIOS och dess medlemsförbunds verksamhet skall bedrivas på ett sådant sätt så att bägge köns perspektiv ges ett lika självklart utrymme.

## Beskrivning och analys av nuvarande förhållanden

SIOS övergripande mål när det gäller integrationspolitiska mål finns angivna i gemensamma program och i handlingsplanen. Ett av SIOS viktigaste mål inom den integrationspolitiska verksamheten är att verka för att ett genusperspektiv genomsyrar styrelsen och medlemsförbundets arbete. Med genusperspektiv menar SIOS: Ett sätt att analysera förhållandet mellan kvinnligt och manligt ur ett maktperspektiv och att vara medveten om vilka språkliga, sociala, kulturella, strukturella och symboliska faktorer som skapat och fortsätter att skapa olika slags asymmetrier mellan könen.

Vi ser det som en stor tillgång för styrelsen och förbundens verksamhet att en mångfald av perspektiv ges utrymme.

Vi har funnit att det finns vissa problem och behov inom verksamheten.

Könsfördelning inom SIOS styrelse och ledningsfunktioner under **perioden 2002-2008**.  
Se även [www.sios.org](http://www.sios.org)

**a) Könsfördelning inom styrelsen**

År	Antal ledamöter	Vararv kvinnor	Andel/procent	Anmärkning
2002	32	12	37,5	
2003	31	9	29	första JP
2004	27	12	44	
2005	29	12	41,4	
2006	14	5	35,7	
2007	14	4	29	
2008	15	5	33	

**b) Ledningsfunktioner** arbetsutskott, AU/Verkställandeutskott,VU

År	Antal ledamöter	Vararv kvinnor	Andel/procent	Anmärkning
2003	3	0	0	AU
2004	3	2	66,6	AU
2005	8	4	50	VU
2006	8	4	50	VU
2007	8	3	37,5	VU
2008	7	4	57	VU

Visa generella slutsatser kan dras av ovanstående statistik, men vi vill tillägga att förändringar sker ständig. Styrelsen har bedömt att följande kommentarer och förslag till åtgärder är av vikt.

- a) SIOS styrelsen
  - Ojämn könsfördelning i styrelsen
- b) Ledningsfunktioner
  - Ojämn könsfördelning i ledningsfunktioner
- c) Medlemsförbundens representation vid SIOS Representantskapsmöte
  - Ojämn könsfördelning bland representanter vid SIOS RM och RF:s styrelser

**c) andel kvinnor i procent: RF:s representanter SIOS RM/RF:s styrelser**

År	Antal RF	SIOS styrelse	Representanter RM	RF:s styrelser
2008	14	33	45	Uppgift saknas
2009				
2010				
2011				

**DET FORTSATT JÄMSTÄLLDHETSARBETET**

**Åtgärder 2009-2012**

- Förbättra den kvinnliga representationen inom SIOS styrelse
- Förbättra den kvinnliga representationen i SIOS ledningsfunktioner
- Förbättra den kvinnliga representationen bland medlemsförbunden
- Ta initiativ till olika tematiska seminarier i syfte att höja medvetandenivån om jämställdhet och genusfrågor bland våra medlemmar
- Dela ut vår jämställdhetsplan till samtliga medlemsförbund och informera om dessa målsättningar.

**Övrig information**

*Med genusperspektiv menas ett sätt att analysera förhållandet mellan kvinnligt och manligt ur ett maktperspektiv och att vara medveten om vilka språkliga, sociala, kulturella, strukturella och symboliska faktorer som skapat och fortsätter att skapa olika slags asymmetrier mellan könen.*

SIOS Jämställdhetsplan trädde i kraft genom RM beslut för första gången den 24 maj 2003 Uppgifterna bygger på data för perioden 2002-2008 Ansvarig för Jämställdhetsplanen är SIOS styrelse. Uppföljning av denna plan kommer att ske årligen med avstämning i samband med SIOS Representantskapsmöte 2012.