

SIOS

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

2016-2019

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 medlemsförbundens 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 i ledningsfunktioner och med förtroendeuppdrag.

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

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

Jämställdhetsarbete 2002 - 2015

SIOS Jämställdhetsplan trädde i kraft genom RM beslut för första gången den 24 maj 2003. De målmedvetna insatser och kontinuerlig aktualisering av frågan kring jämställdhet och dess betydelse för utveckling av vårt föreningsliv har resulterat i ett mer jämställt SIOS och dess medlemsförbund. Ansvarig för Jämställdhetsplanen är SIOS styrelse. Utveckling, analys och åtgärder för att förbättra könsfördelning inom SIOS styrelse och ledningsfunktioner under perioden 2002-2008 åskådliggörs i nedanstående tabeller.

a) Könsfördelning inom styrelsen

År	Antal ledamöter	Varav 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	varav 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
2009	7	4	57	VU

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

- a) SIOS styrelse
 - 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: SIOS styrelse, RF:s ombud SIOS RM/RF:s styrelser

År	Antal RF	SIOS styrelse	Representanter RM	RF:s styrelser
2008	15	33	45	Uppgift saknas
2009	16	38	59	“
2010	18	55/41*	45	“
2011	20	50/35*	45	45,4
2012	22	55/40*	54	

Beskrivning och analys av nuvarande förhållanden

SIOS övergripande mål när det gäller den generella politiken som särskilt berör våra medlemmar, både på grupp- och individnivå, uttrycks i SIOS Idéprogram. Ett av SIOS viktigaste mål när det gäller föreningslivet är att verka för att ett genusperspektiv genomsyrar styrelsen och medlemsförbundens 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.

DET FORTSATT JÄMSTÄLLDHETSARBETET

SIOS målsättning är att upprätthålla uppnådda resultat samt förbättra och utjämna representationen bland medlemsförbunden då stor variation förekommer mellan olika RF. Från 2012 utökas uppföljning med att införliva den nybildade Ledningsgruppen i statistiken.

Åtgärder 2016-2019

- upprätthålla den kvinnliga representationen inom SIOS styrelse
- upprätthålla den kvinnliga representationen i SIOS ledningsfunktioner
- utjämna 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.

År	Antal RF	SIOS styrelse	Lednings grupp	Representanter RM	RF:s styrelser
2008	15	33		45	Uppgift saknas
2009	16	38		59	“
2010	18	55/41*		45	“
2011	20	50/35*		45	45,4
2012	22	55/40*	50	54	Uppgift saknas
2013	21	54/36*	66	61	“
2014	21	55/52*	60	44	“
2015	21	55/24*	50	45	“

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.

Uppföljning av denna plan kommer att ske årligen med avstämning i samband med SIOS Representantskapsmöte 2019.