

Korpens jämställdhetsplan

Alla platsar

50-50

Etapp 1

Innehåll

Ordlista	14
Inledning	15
Hur ser det ut idag.....	16
Det här vill vi i Korpen.....	19
Det fortsatta arbetet – <i>Etapp 2</i>	20

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. 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.

Gender Mainstreaming - är ett engelskt begrepp som kan översättas till integrering av ett jämställdhetsperspektiv. Den officiella svenska översättningen är jämställdhetsintegrering. I vissa sammanhang används även ordet jämtegrering. Det innebär att jämställdhetsperspektivet ska införlivas i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

Förbundsutveckling genom 3R - Under 2002 och 2003 drev RF projektet Förbundsutveckling genom 3R. Representation, resurser och realia. Projektet syftade till att finna verktyg (kartläggning och analys) som ska underlätta för diskussioner rörande hur makt och resurser fördelas mellan kvinnor och män inom idrotten. I projektet deltog tre specialidrottsförbund: Bandy, Innebandy och Volleyboll. Dessutom deltog ett antal lokala idrottsföreningar och Gotlands Idrottsförbund.

Könsmaktordning - Inom forskningen används begreppet könsordning (könsmaktordning). För att enklare förstås delas könsmaktordning in i tre delar: Antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män, grad av segregering mellan könen i sysslor och hierarkisk fördelning av inflytande och makt mellan könen.

Könsperspektiv - att analysera vikten, innebörden och konsekvenserna av kön för en enskild individ och verksamhet.

Feminism - en medvetenhet och kunskap om den könsordning som innebär att män är överordnade och kvinnor underordnade i samhället och privatlivet, samt en strävan efter en maktförändring mot lika villkor för män och kvinnor.

1. Inledning

Inom idrottsrörelsen har det sedan RF-stämman 1977 pågått ett medvetet jämställdhetsarbete. Idrotten är lika viktig för kvinnor som för män, för flickor som för pojkar. Och alla är lika viktiga för idrotten. Därför ska det inom idrottsrörelsen finnas jämställdhet mellan könen.

En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling. 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. Men idrotten har i hög grad sitt ursprung i en patriarkal struktur. Längre var flertalet idrotter öppna bara för män. Steg för steg, och i accelererande takt under de senaste årtiondena, har idrotten öppnats också för kvinnor. Ändå återstår mycket innan vi kan konstatera att vi har en jämställd idrott.

Jämställdhetsarbetet i Korpen har följt RF:s plan sedan 1991 då förbundsstyrelsen i Göteborg antog en jämställdhetsplan. Den planen överensstämde med Idrottens Jämställdhetsplan. En jämställdhetsgrupp med representanter från förbundsstyrelsen och distrikten tillsattes och de genomförde utbildningar för kvinnliga ledare, valberedningar samt genomförde nationella konferenser med jämställdhetsfrågor i fokus.

1994 startade idrotten ett stort projekt med namnet "En tjej till" som i Korpen fick namnet "En tjej till i Korpen". Inom projektet utsågs mentorer och adepter med huvudmålet att stärka kvinnor (adepter) i deras roll som förtroendevalda i lokala, distrikts- och nationella styrelser.

Ett av målen i jämställdhetsplanen var jämställda styrelser och 1995 var förbundsstyrelsen för första gången 50 - 50. Jämställdhetsgruppen upplöstes och istället utsågs två ledamöter (man/kvinna) i förbundsstyrelsen som jämställdhetsansvariga. Den ordningen gäller också idag.

På hösten 1996 inbjöds jämställdhetsansvariga på länsnivå tillsammans med alla Korpdistriktsordförande till en konferens med deltagande av Gertrud Åström, statsvetare och forskare som höll föredrag om sin rapport "Med flätorna i brevlådan". Länens jämställdhetsansvariga jobbade med att starta nätverk både för kvinnor i Korpens styrelser och för kvinnliga styrelseledamöter inom hela idrottens SDF.

Statistik från 1998 visar att styrelserna i motionsidrottsföreningarna bestod av 38 procent kvinnor och 62 procent män. I sektionerna såg det inte lika bra ut. Där var siffrorna 16 procent kvinnor och 84 procent män. Analysen av detta visade att det i Korpen fanns typiska kvinnliga och typiska manliga aktiviteter. De manliga grenarna var lagidrotter och de kvinnliga var gympa/aerobics.

År 1998 antogs Vision 2008 och med den som utgångspunkt antogs en ny jämställdhetsstrategi för Korpen. Grundidén var att jämställdhetsperspektivet skulle genomsyra all verksamhet och alla beslut. Målen som angavs var:

- Valberedningar på alla nivåer ska bestå av både kvinnor och män
- 50 procent av alla förtroendevalda ska vara kvinnor och 50 procent ska vara män
- Korpen ska fortlöpande delta i projekt och utveckla verksamhet som syftar till att uppnå jämställdhet
- På alla riks-, distrikts- och motionsidrottsförbunds kanslier ska andelen manlig personal uppnå minst 40 procent av de anställda

Denna jämställdhetsstrategi har uppdaterats något genom åren men i stort sett följt samma inriktning.

Korpens värdegrund i ändamålsparagrafen säger att:

Korpens verksamhet och organisation skall utgå från människors lika värde, själv- och medbestämmande och personlig respekt för var och en.

Korpens stadgar 1 kap 7§ om sammansättning, styrelser mm säger följande:

Varje till Korpen ansluten organisation skall verka för att styrelsen, valberedningen, kommittéer och andra organ får en allsidig och representativ sammansättning vad gäller ålder och kön. Jämställdhet skall också

eftersträvas i delegationer där fler än en person skall ingå. Korpen skall verka för att människors lika värde och motverka diskriminering på grund av kön, etnicitet, sexuell läggning eller funktionshinder.

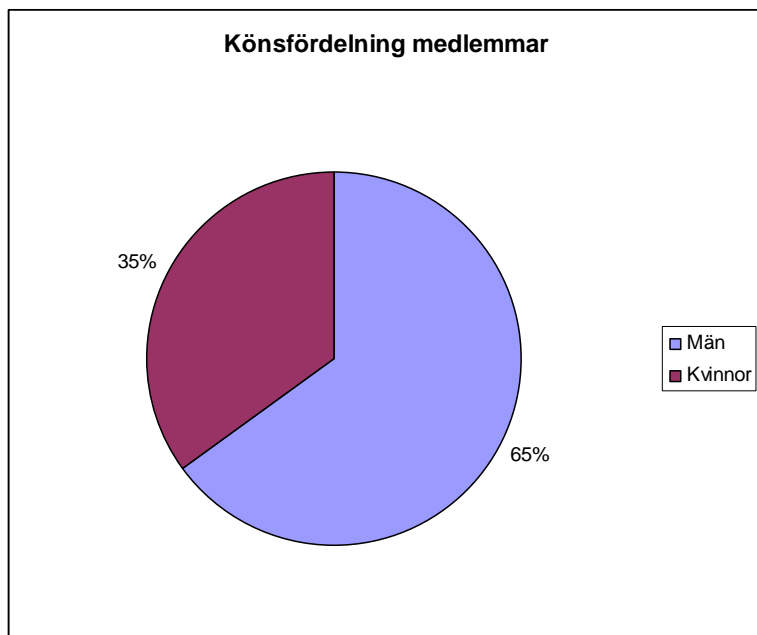
Skälet till att bland annat jämställdhetsambitionen skrevs in i ändamålsparagrafen var att den skulle få större vikt i organisations- och verksamhetsutvecklingen, liksom i valberedningarnas arbete.

Sammansättningen av styrelser är ofta ett resultat av verksamhetens struktur och könsfördelning bland de aktiva. Det är ett passivt valberedningsarbete. Jämställdhetsarbetet förutsätter en medvetenhet och ett aktivt agerande så att verksamhetens struktur och de utövandes könsfördelning närmar sig målen för jämställdheten. Ett sådant ständigt pågående aktivt jämställdhetsarbete skapar också underlag för valberedningarna att lyckas med jämställda styrelser.

2. Hur ser det ut idag?

Vem är den aktiva inom förbunden och föreningarna?

Enligt såväl jämställdhetsstrategin som antogs 1998 som enligt denna jämställdhetsplan år 2008 anges att jämställdhetsperspektivet skall genomsyra all verksamhet. Utifrån den årliga statistik som Korpen som ett av 68 specialförbund inrapporterar till Riksidrottsförbundet kan utläsas följande siffror med avseende på jämställdheten i vår verksamhet. Statistiken avser korpöreningar och korpförbund. Samtliga siffror avser år 2007 om inte annat anges.



Källa: Korpens statistik år 2007

Av totalt antal medlemmar i Korpen, ca 185,5 tusen, är 35 procent kvinnor och 65 procent män.

Antal aktiva medlemmar

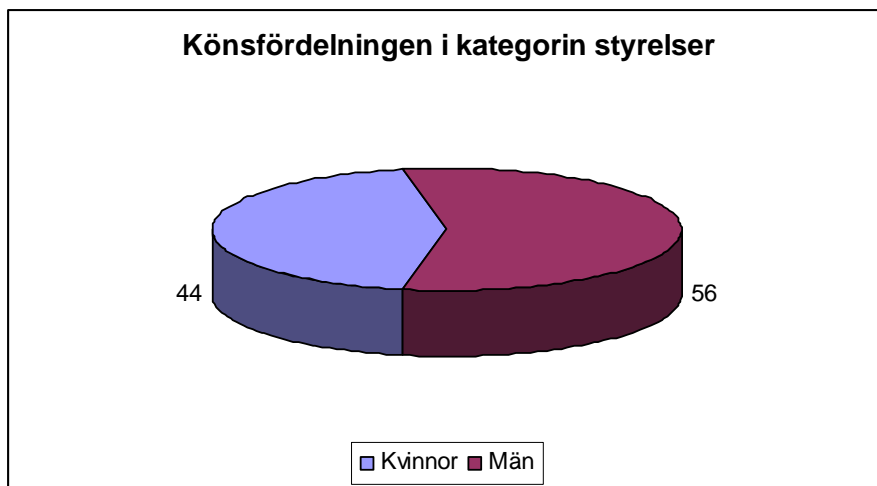
Av antalet aktiva medlemmar är 33 procent kvinnor och 66 procent män. I åldersgruppen överstigande 65 år är andelen kvinnor högre än andelen män – 6 procent kvinnor och 4 procent män. Inom åldersgruppen 21-64 år där vi finner 79 procent av samtliga aktiva medlemmar är 24 procent kvinnor och 55 procent män.

Utpräglat kvinnliga respektive manliga föreningar/förbund

De flesta föreningar och förbund har fler manliga medlemmar än kvinnliga. I 41 stycken eller 17 procent av 244 rapporterade föreningar/förbund finner vi att männen utgör 90 procent eller fler av totalt antal medlemmarna i föreningen/förbundet. Motsvarande siffra för utpräglat kvinnliga föreningar/förbund är 16 stycken eller 7 procent. 52 stycken eller 21 procent av våra föreningar och förbund har en jämn könsfördelning (dvs inom spannet 40/60). Elva föreningar/förbund har enbart manliga medlemmar och fyra har enbart kvinnliga.

Könsfördelningen i styrelserna

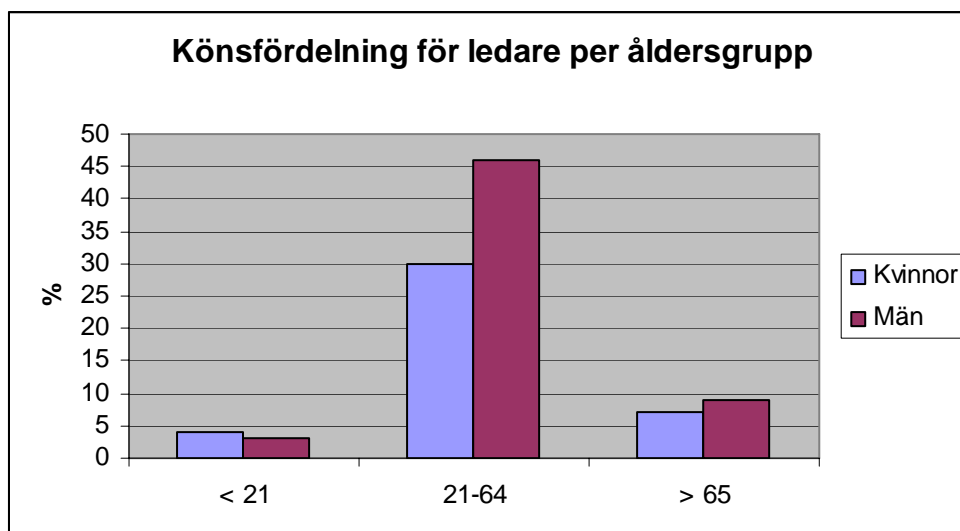
Utifrån statistiken kan uttydas att vi i Korpen är mest jämställda inom kategorin styrelseledamöter där i genomsnitt 44 procent är kvinnor och 56 procent män.



Källa: Korpens statistik 2007

Ledare

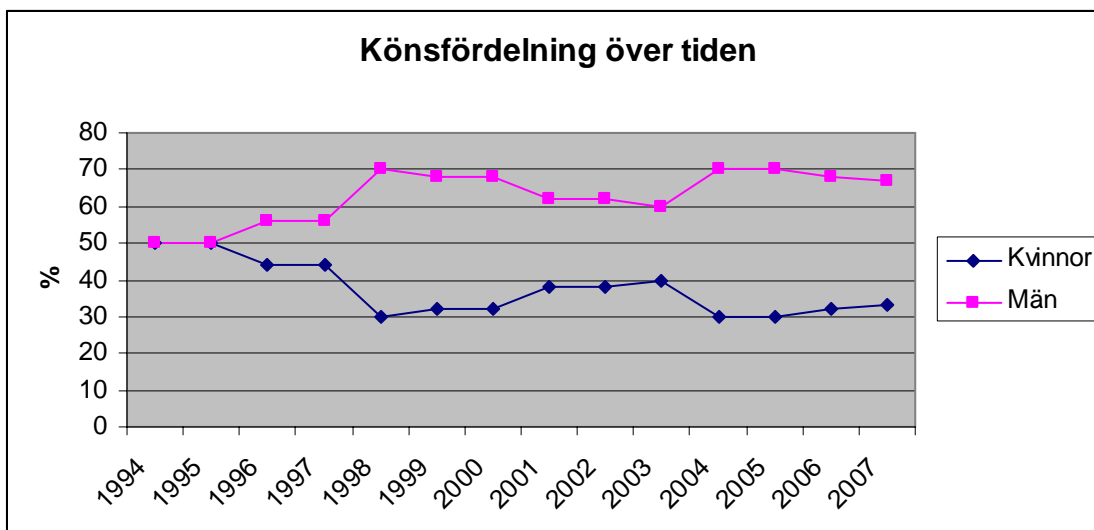
Av våra ca 5 800 ledare, utgör 41 procent kvinnor och 59 procent män. Inom åldersgruppen 21-64 år finner vi de flesta av våra ledare, 46 procent män och 30 procent kvinnor.



Källa: Korpens statistik år 2007

Könsfördelning över tiden

Andelen kvinnor var i kategorin aktiva i Korpen som störst åren 1994 och 1995 med 50 procent kvinnor. Den lägsta andelen kvinnor, 30 procent, finner vi åren 1998 samt 2004 och 2005.

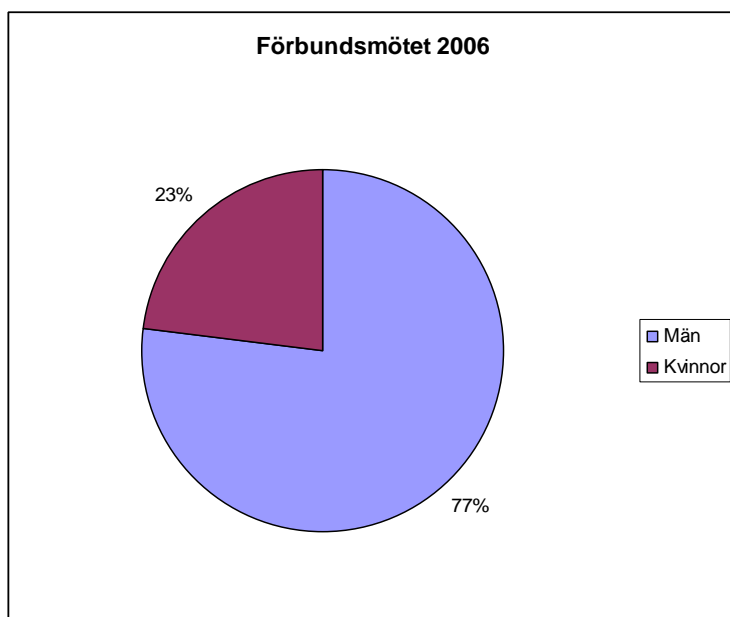


Källa: Korpens statistik år 2007

Korpens förbundsmöte

Vartannat år är det Korpens förbundsmöte. Det är Korpens högsta beslutande organ. Här väljs ledamöter till Korpen förbundsstyrelse, här läggs färdriktningen för Korpen de kommande två åren samt här tas ställning till motioner i olika frågor.

Ombudens fördelning på Korpens förbundsmöte



Källa: Förbundsmötesprotokoll 2006

Av de 109 ombuden på Korpens förbundsmöte år 2006 var 25 kvinnor och 84 män. Tre kvinnor var uppe i talarstolen och fjorton män. Ingen av de kvinnor som var uppe i talarstolen var ombud (valberedning, revisor, förbundsstyrelsestyrelseledamot)

Korpens förbundsstyrelse

Stadgarna för Korpen säger att:

”Förbundsstyrelsen skall bestå av ordförande och tio övriga ledamöter...

... Övriga ledamöter skall vara lika fördelat mellan könen ”

Ordförande i Korpens förbundsstyrelse sedan förbundsmötet år 2004 är Tommy Ohlström. Under den perioden har Solveig Lundström verkat som vice ordförande. Dessförinnan var Britt Källström ordförande i nio år. Under hennes period som ordförande var Ronnie Karlsson och därefter Tony Nilsson vice ordförande.

Korpens förbundsstyrelse bestod under 2007 av fem kvinnor och fem män, ordföranden ej inräknad.

3. Det här vill vi i Korpen

Alla Platsar – 50 – 50

Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. Jämställdhet skapas i vardagliga handlingar och genom beslut där flickor och pojkar, kvinnor och män, deltar. Det innebär att vi inom Korpen tänker på att alla får komma till tals och möts med respekt. En förutsättning är att det finns kunskap om jämställdhetsfrågor hos förtroendevalda, ledare och anställda på alla nivåer inom Korpen. Detta innebär att jämställdhetsplanen ska inarbetas och präglade den ordinarie verksamhetsplanen, sk jämtigering.

Övergripande mål

Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva och leda verksamhet i Korpen. Det kräver att flickors och pojkars, kvinnors och mäns idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist. All verksamhetsplanering ska ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv. Korpen ska på ett genomtänkt och målmedvetet sätt påverka attityder och värderingar. Det kommer att bidra till en utveckling av verksamheten som är utvecklande för var och en.

De övergripande målen är:

- Att** en jämn könsfördelning sker till alla styrelser i Korpen och till Korpen anslutna föreningar - Alla platsar 50 – 50,
- Att** flickor och pojkar, kvinnor och män, ska ges lika möjligheter att utöva och leda verksamhet,
- Att** flickors och pojkars, kvinnors och mäns verksamhetsutövning ska värderas och prioriteras som lika viktiga,
- Att** beslutsprocesserna inom Korpens olika organisationsled ska utformas så att alla ges likvärdiga förutsättningar och villkor att delta, samt att ansvariga för beslutsprocesser aktivt skall verka för allas delaktighet och deltagande,
- Att** arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att flickor och pojkar, kvinnor och män, skall ges lika möjlighet att medverka och påverka.

Delmål

- Vi ska ta fram och erbjuda utbildning för förtroendevalda, ledare och personal för att ”öppna ögonen” samt ge verktyg för att uppnå målen. Valberedningarnas speciella ansvar i frågan ska här lyftas fram särskilt
- Båda könen ska vara jämnt representerade i alla rådgivande och beslutande organ i Korpen år 2012. Det underrepresenterade könet skall vara minst 40 procent

- Vi ska aktivt verka för att öka antalet kvinnliga ombud på förbundsmötet till att vara minst 40 procent
- Valberedningarna ska verka för att målet i stadgarna (lika fördelning av kön) uppnås.

4. Det fortsatta arbetet – *Etapp 2*

Med beslut om föregående mål och delmål ska förbundsstyrelsen ta fram en detaljerad aktivitets- och handlingsplan att vara färdig senast den 31/12 2008, som därmed skall skapa förutsättningar för att uppnå föresatsen "Alla platsar 50-50". Denna kommer därefter att tillsändas samtliga medlemsorganisationer. I en sådan aktivitets- och handlingsplan ska följande punkter beaktas eller ingå:

- För att jämställdhet ska införlivas i den dagliga verksamheten på alla nivåer och inom alla verksamhetsområden visar erfarenhet att det krävs grundläggande jämställdhetsutbildning med diskussion om attityder och värderingar. SISU:s utbildningsmetod, den så kallade 3R metoden, om hur makt och resurser fördelas mellan kvinnor och män kan vara ett praktiskt redskap i arbetet.
- Korpen ska ta fram en utbildningsplan för förtroendevalda, ledare och anställda så att alla beaktar jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten. Vi ska speciellt rikta oss mot valberedningarna som har ett särskilt ansvar.
- Föreningar och förbund samt övriga medlemsorganisationer uppmanas att utforma egna jämställdhetsprogram med åtgärder som bidrar till att Korpens jämställdhetsplan uppnås. I verksamhetsberättelserna *ska* anges hur man arbetat med frågan.
- Stadgegruppen uppdras att se över och eventuellt förändra stadgarna med avseende på jämställdhetsfrågorna,
- Marknadsföringen och verksamheterna ska anpassas så att flickor och pojkar, kvinnor och män känner sig välkomna att delta oavsett vad det är för verksamhet. Här är det speciellt viktigt att visuellt visa att flickor och kvinnor kan vara aktiva inom Korpen Idrott, som idag år 2008 är mansdominerat, och att pojkar och män kan vara aktiva i Korpen Aktiv, som på samma sätt idag år 2008 är kvinnodominerat.
- Jämställdhetsplanen ska revideras och uppdateras med färsk statistik inför varje förbundsmöte
- I samband med Riksidrottsförbundets ordinarie statistikinsamling inför Riksidrottsmötet 2009, utvärdera om vi för vår egen verksamhet ska komplettera med ytterligare frågor för att belysa det aktuella jämställdhetsläget i Korpen. Denna skall då ligga till underlag för en rapport om det aktuella jämställdhetsläget i Korpen som ska presenteras på Korpens förbundsmöte 2010.
- På Korpens förbundsmöte 2010 skall intentionen i jämställdhetsplanen vara integrerad i den ordinarie verksamhetsplanen med en särskild jämställdhetsplan för varje nationellt koncept, t ex vattengympan som återfinnes i Korpen Aktiv och fotbollen som återfinnes i Korpen Idrott.