

ANVISNINGAR FÖR SAMMANSTÄLLNING AV FÖRENINGENS STYRDOKUMENT

***PÅ
SAMMA
LINJE***



Introduktion

Dokumentet som du just nu läser är ett stöd till dig som vill formulera och skapa ett styrdokument för jämställdhet och likabehandling i idrottsföreningen. I detta dokument finns stegvis beskrivet vilka delar som är bra att ta med i ett styrdokument.

I slutet av dokumentet hittar du delen "*Bakgrund till jämställdhetsarbete inom finländsk idrott*". Där finns bakgrundsinformation i form av lagar, begrepp och riktlinjer från internationella kommissioner. Du kan fritt välja vilka delar du har med i styrdokumentet.

Hoppas du hittar inspiration och stöd från detta dokument för att skapa föreningens personliga jämställdhetsdokument. Lycka till!

Styrdokumentets uppbyggnad

1. Bakgrund till jämställdhets- och likabehandlingsplanen

Syftet med detta dokument?

Hänvisning till jämställdhetsmål inom den finländska idrotten.

Återkoppling till forskning. Som stöd kan du använda "Bakgrund till jämställdhetsarbete inom finländsk idrott". Den hittar du längst ner i dokumentet.

2. Begrepp

Finns det återkommande begrepp som är nödvändiga att förklara för att förstå helheten i styrdokumentet?

3. Våra värderingar i verksamheten

Vilka värderingar är viktiga i föreningen? Lyft upp dem och utveckla gärna hur föreningen förankrar dem i verksamheten.

EXEMPEL

Idrottsföreningen vill:

- uppnå ett **strategiskt** och systematiskt arbete för jämställdhet och likabehandling som genomsyrar alla delar av föreningen och dess verksamhet.
- ha en fortsatt regelbunden **kommunikation** till medlemmarna kring jämställdhet och likabehandling.
- **medvetandegöra** och öka kunskapen i hela föreningen om betydelsen av jämställdhet och likabehandling. Detta innebär ökad kännedom om mångfald och normmedvetenhet, vilket förebygger osakligt beteende.
- betona **nolltolerans** gällande osakligt beteende och verka för en trygg idrottsmiljö inom hela verksamhetsområdet.

4. Jämställdhets- och likabehandlingsplanens övergripande målsättningar

Beskriv huvudmålen och delmålen.

EXEMPEL:

Huvudmål A. En jämställd och likvärdig verksamhetsmiljö som utgör en grundläggande rättighet för varje medlem (styrelse, tränare, idrottare, föreningsaktiv och arbetstagare) i föreningen.

Könskvotering, beslutsfattande, lika möjligheter att delta oberoende kön

- 1) Könskvotering används i föreningen
- 2) Män och kvinnor har samma möjligheter att delta i träningar
- 3) Föreningen uppmuntrar det underrepresenterade könet att delta i ledar- och tränarutbildningar

5. Åtgärdsplan med konkreta handlingar, uppföljning och tidsplan

Åtgärdsplanen är den som beskriver de konkreta handlingar som bör göras för att uppfylla huvud- och delmålsättningarna. Som åtgärdsplan kan användas 3x3x3 -modellen, som finns att laddas ner som pdf och power point på idrott.fi sidan.

Bakgrund till jämställdhetsarbete inom finländsk idrott

För vem?

I enlighet med de förordningar och direktiv som ställs på varje föreningsaktiv, arbetsgivare, utbildningsanordnare och verksamhetsarrangör ska en plan för jämställdhet och likabehandling utarbetas. Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan omfattar alla som tar del av idrottsverksamheten dvs. anställda, förtroendevalda, idrottare, tränare, ledare och andra aktiva.

Styrdokument

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är ett styrdokument, som utgår från idrottslagen, som säger att alla idrottsorganisationer ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja rättigheter och möjligheter för dem som deltar i idrottsverksamhet. Den här planen utgår också från diskrimineringslagen och säger att verksamheten ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter inom idrottsrörelsen.

Idrottsorganisationer har också ansvar för att medarbetare och utövare inte diskriminerar varandra, liksom att verksamheten och utbildningen inte i sig är diskriminerande.

Kvinnor och män ska behandlas och bemötas lika och ha samma villkor, och en jämn könsfördelning ska eftersträvas.

Arbetet med jämställdhet och likabehandling ska bidra till att visionen och mål som formulerats uppfylls. Jämlikhetsfrågan ska vara integrerad i verksamheten.

Planen uppdateras årligen och ansvaret är i första hand hos de personer, som ansvarar för policymaking inom idrottsorganisationen (verksamhetsledare och ordförande), men inkluderar hela organisationen.

Detta är ett styrdokument som förpliktar alla inblandade på alla nivåer att fullfölja planen.

Idrottsorganisationen åtar sig att arbeta för jämställdhet, jämlikhet och att förebygga diskriminering i all sin verksamhet samt att stärka mångfald och respektfullt bemötande inom idrotten.

Idrott och motions ska vara tillgängligt oberoende av kön, etnicitet, ålder, hudfärg, utseende, sexuell läggning, religiös eller politisk åsikt. Jämställdhets- och

likabehandling strävanden ska vara en del av idrottsorganisationens målsättningar, och knyter särskilt an till det aktiva idrottsfältet. Alla medlemmar bör mötas med respekt och välvilighet, och det finns en nolltolerans mot diskriminering och trakasserier. Ett sådant förhållningssätt och ett sådant klimat har stor betydelse för hela organisationens verksamhet.

Utgångspunkter och förutsättningar för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen utgår från idrottslagen¹, jämställdhetslagen² och diskrimineringslagen³, vilka har som syfte att främja jämställdhet och likabehandling samt skydda individer mot att bli missgynnade eller orättvist behandlade. Som stöd finns även forskning kring jämställdhet och idrott i Finland för att kunna stärka arbetet kring jämställdhet och likabehandling. Dessutom har Olympiska kommitténs Vastuullisuuskompassi⁴ och Svenska Riksidrottsförbundets Strategiska plan för idrottsrörelsen 2018-2021⁵ använts som underlag.

Finska lagen

Idrottslagen(1): Idrottslagens syfte är att minska ojämlikhet inom motion och idrott. Lagen framhäver vikten av att främja likabehandling, jämlikhet och kulturell mångfald.

Diskrimineringslagen(3): I lagen ställs krav på organisationen som arbetsplats och verksamhetsfält. Detta innebär att idrottsföreningar utifrån dessa olika roller inte får diskriminera anställda, tränare, ledare och utövare av idrott eller andra som är i kontakt med förbundet.

Regeringen och Europeiska kommissionen

I regeringsprogrammet för åren 2019-2023 ska förutsättningarna för elitidrott och föreningsverksamhet förbättras genom att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet stärks.⁶ I Europeiska kommissionens förslag på strategiska handlingar för jämställdhet i idrott är målsättningarna att öka kvinnornas andel som tränare på olika nivåer samt kunskapen om jämställdhet.⁷

¹ <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2015/20150390>

² <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

³ <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>

⁴ <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2019/10/9831dad3-suomen-olympiakomitean-vastuullisuuskompassi-2019.pdf>

⁵ <https://www.strategi2025.se/globalassets/riksidrottsforbundet-2025/dokument/verktyg/strategisk-plan-2018-21.pdf>

⁶ https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/SRM_1+2019.pdf

⁷ https://ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf

Forskning

I forskningen *All in – Towards gender balance in sport (2019)* samlades jämställdhetsstatistik från 18 länder i Europa. Finland hörde till de ledande länderna gällande jämställdhet inom idrott. Trots detta har Finland fortfarande en hel del att arbeta med när det kommer till jämställdhetsarbetet inom idrotten och användningen av styrande jämställdhetsåtgärder, t.ex. könskvoteringar (endast 11 %) och strategier för jämställdhetsintegrering (32 %).⁸

I doktorsavhandlingen *Vertaileva tutkimus nais- ja miesjohtajien uramenestyksestä liikunta-alalla* undersöktes idrottsledares karriärframgång. Resultatet visade att karriärframgången inte är jämställd på alla nivåer i Finland. Kvinnors framgång på idrottsbranschens ledarpositioner krävde mer ansträngning jämfört med männens.⁹

År 2018 publicerade Undervisnings- och kulturministeriet publikationen "Idrott och jämställdhet 2017". I publikationen kom fram att pojkar är mer fysiskt aktiva än flickor och aktiviteten är intensivare, och skillnaderna syns redan i ung ålder. Flickorna deltar mindre i organiserad motion och idrott. Det medför för sin del att färre kvinnor är aktiva inom motion och idrott.¹⁰

Forskningscentralen för tävlings- och elitidrott gjorde en utredning 2017 där det kom fram att det fanns 1380 professionellt utövande idrottare. Av dess var under 2 % (8-22 idrottare mellan åren 2010-2017) kvinnliga idrottare.¹¹

I publikationen från statens idrottsråd *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön valtion liikuntapolitiikassa – taustaselvitys valtion liikuntaneuvostolle ja sen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvojaostolle* lyfts det upp vikten av att arbeta för jämställdhet och mångfald. För att effektivisera jämställdhetsarbetet, bör det prioriteras i idrottsorganisationers strategier och vara långsiktigt engagerande/bindande, bör det finnas organiserade jämställdhetshandlingar, bör det kritiskt granskas tillvägagångssätt, så att förverkligad jämställdhet (inte endast statistik) kartläggs och verksamheten anpassas för målgruppen. Då det kommer till mångfald, och speciellt att inkludera nyanlända i idrotten, har man märkt att brist på information, fördomsfulla attityder hos finländare gentemot nyanlända, brist på språkkunskaper, ekonomisk situation samt kulturella skillnader och religiösa normer finns som hinder för detta.¹²

⁸ <https://rm.coe.int/finland-gender-equality-in-sport-leaflet-2019-/1680971a5d>

⁹ https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57804/78-951-39-7400-8_vaitos18052018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹⁰ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160697/OKM_18_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹¹ <https://www.kihu.fi/arviointi-ja-seuranta/ammatturheilijoiden-maara-tasaisessa-kasvussa/>

¹² https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/VLN_YT_FINAL.pdf

Begrepp inom jämställdhetsarbetet

Jämställdhet och jämlikhet

Båda begreppen används ofta som synonymer med varandra, men det finns en skillnad mellan orden. Jämställdhet innebär att ingen ska bli diskriminerad pga. kön. Alla, oberoende kön, ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet. Jämlikhet används för att beskriva förhållanden på ett mera allmänare plan; inga individer eller grupper i samhället ska diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan personlig egenskap. Båda orden baserar sig på värderingar om att alla lika värde.¹³

Likabehandling

Likabehandling betyder att alla människor är lika värda och att ingen får diskrimineras till exempel på grund av ålder, hudfärg, sexuell läggning eller någon annan personlig egenskap. I ett rättvist samhälle ska alla ha lika möjligheter att utbilda och utveckla sig, få tjänster och avancera i arbetet. Jämlikhet och likabehandling är begrepp som liknar varandra. Jämlikhet används mera som en värdering medan likabehandling är en konkret handling.¹⁴

Osakligt bemötande

Osakligt bemötande kan betyda trakasseri, mobbning och annat olämpligt beteende. Vem som helst kan vara skyldig till att bemöta andra osakligt, endera ensam eller tillsammans med andra. I jämställdhetslagen definieras och förbjuds sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön. Diskrimineringslagen förbjuder trakasserier på grund av ålder, religion, hälsotillstånd, etniskt ursprung, sexuell läggning och funktionsnedsättning.¹⁵

Normer

Normer är föreställningar, idéer och oskrivna regler som de flesta förhåller sig till. Normer sätter ramar som inkluderar vissa men exkluderar andra genom att de utgör gränserna för hur vi förväntas vara. Normer hänger ihop med orättvisor och fördelar makt mellan människor och kan leda till diskriminering. Normer finns inte av sig själva, utan skapas och upprätthålls av oss alla i mötet med andra människor. Därför är normer också föränderliga och vi människor har makten att

¹³ https://www.kotus.fi/sv/publikationer/sprakspalter/reuters_rutor_1986_20_13/2007/jamlikhet_och_jamstalldhet

¹⁴

<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuslakiesite+ruotsi/a7d1ec6f-a506-2706-4260-007c577aa256/Yhdenvertaisuuslakiesite+ruotsi.pdf>

¹⁵

https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel_och_arbetarskydd/grunderna_for_arbetarskydd/arbetsgemenskap/trakasserier_och_osakligt_bemotande

utmana och förändra dem. Normer kan se olika ut beroende på plats och tid och de kan se olika ut t.ex. i olika idrottsgrenar. Oftast både bryter och följer en människa normer över tid eller i olika rum.¹⁶

Kön och genus

Kön och genus är två begrepp som lätt kan flyta samman. Begreppet kön är den biologiska och anatomiska skillnaden mellan män och kvinnor. Genus, eller könsroller, står för den psykologiska, sociala och kulturella skillnaden. Att förstå skillnaden mellan kön och genus är viktig eftersom många könsskillnader inte är biologiska till sin grund. Genus står alltså för den sociala könsrollen och hänvisar till hur våra uppfattningar om manligt och kvinnligt är socialt konstruerat. Det behöver inte handla om en direkt följd av en individs biologiska kön.¹⁷

Könskvotering

Könskvotering innebär att i förväg bestämma en jämn fördelning där andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 eller mer. Det vill säga att båda könen uppnår en andel på 40 procent men ingen av dem överstiger 60 procent. Ett synonym till könskvotering är kvantitativ jämställdhet.¹⁸

Positiv särbehandling

Syftet med positiv särbehandling är att ge alla jämlika möjligheter även i praktiken. I allmänhet handlar det om att rätta till missförhållanden som hänför sig till vissa grupper. Ofta syftar positiv särbehandling till att förbättra ställningen för grupper i en sämre ställning till exempel så att lindrigare kriterier tillämpas på dem än på andra.¹⁹

Mångfald

Mångfald är ett begrepp som ofta används för att beskriva en variation av olika egenskaper hos individerna i en social grupp. Våra unika identiteter skapas av vilket kön vi har, vår ålder, etnisk och kulturell bakgrund, klass, vår sexuella läggning, om vi har funktionsnedsättning eller ej, vår könsidentitet och vårt könsuttryck, vilken utbildning vi har, familjeförhållanden, våra värderingar, intressen, erfarenheter och så vidare. När man talar om kvalitativ mångfald tas alla synvinklar och kunskaper i beaktande för att påverka utvecklingen och skapa en inkluderande verksamhet.²⁰

¹⁶

<https://utbildning.sisuidrottsbocker.se/sisu/generell/organisation/inkluderande-idrott/utgangspunkter-for-inkludering/normmedvet-en-idrott/>

¹⁷ Giddens, Anthony. (2008, s.370). Sociologi

¹⁸ <http://jamstalld.se/jamstalldhet/>

¹⁹

<https://www.syrjinta.fi/documents/14476/0/Guide+till+positiv+s%C3%A4rbehandling/e60bab99-f973-41ba-95f9-0ae9ae4a4c9e>

²⁰ <http://www.mangfald.org/node/795>