

ANVISNINGAR FÖR SAMMANSTÄLLNING AV FÖRENINGENS STYRDOKUMENT

1. Introduktion
2. Styrdokumentet - förslag på innehåll och uppbyggnad
3. För vem?
4. Utgångspunkter och förutsättningar för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet
5. Finska lagar om jämställdhet och likabehandling
6. Regeringen och europeiska kommissionen
7. Forskning
8. Begrepp inom jämställdhetsarbetet



1. INTRODUKTION TILL DETTA DOKUMENT

Dokumentet som du just nu läser är ett stöd till dig som ska formulera ett styrdokument för jämställdhet och likabehandling. Här hittar du bakgrundsinformation i form av lagar, begrepp och riktlinjer från internationella kommissioner.

I dokumentet finns stegvis beskrivet vilka delar som är bra att ha med i ett styrdokument, men du väljer själv vilka delar du vill beakta. Du kan också ta med något annat som inte finns uppskrivet här, t.ex. riktlinjer från din kommun eller region. Hoppas du hittar inspiration och stöd från detta dokument för att skapa föreningens personliga jämställdhetsplan. Lycka till!

2. STYRDOKUMENTET - FÖRSLAG PÅ INNEHÅLL OCH UPPBYGGNAD

1. Bakgrund till jämställdhets- och likabehandlingsplanen

För att stärka motiven till jämställdhetsplanen och målsättningarna är det bra att hänvisa till forskning och förordningar som ställs på idrottsorganisationer inom finländsk idrott. Bakgrunden kan bestå av:

- Beskrivning av dokumentets syfte
- Eventuella resultat från kartläggning eller enkätundersökning som föreningen gjort.
- Hänvisning till jämställdhetsmål inom den finländska idrotten. Läs mera om i kapitlet Regeringen och europeiska kommissionen.
- Återkoppling till forskning. Läs mera om i kapitlet Forskning.

2. Begrepp

Finns det återkommande begrepp som är nödvändiga att förklara för att förstå helheten i styrdokumentet? Begreppen kan läggas som fotnot eller i slutet av dokumentet.



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:

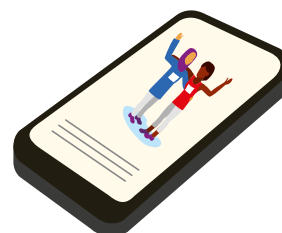
Huvudmål A. En jämställd och likvärdig verksamhetsmiljö som utgör en grundläggande rättighet för varje medlem (styrelse, tränare, idrottare, föreningsaktiv och arbetstagare) i föreningen.

Könskvotering, beslutsfattande, lika möjligheter att delta oberoende kön

- a) Könskvotering används i föreningen
- b) Män och kvinnor har samma möjligheter att delta i träningar
- c) Föreningen uppmuntrar det underrepresenterade könet att delta i ledar- och tränarutbildningar

5. Åtgärdsplan med konkreta handlingar, uppföljning och tidsplan

För att konkretisera jämställdhets- och likabehandlingsplanen ytterligare är det mycket bra att skapa en åtgärdsplan. Där beskrivs vilka 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.



3. FÖR VEM?

I enlighet med de förordningar och direktiv som ställs på varje föreningsaktiv, arbetsgivare, utbildningsanordnare och verksamhetsarrangör ska en plan för jämställdhet och lika-behandling utarbetas. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen omfattar alla som tar del av idrottsverksamheten.

4. 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. Kvinnor och män ska bemötas lika och en jämn könsfördelning ska eftersträvas. Som stöd för detta finns även forskning kring jämställdhet och idrott i Finland för att stärka jämställdhetsarbetet.

En jämställdhets- och likabehandlingsplan ska bidra till att vision och målsättningar som formulerats uppfylls. Jämlikhetsfrågan ska alltid vara integrerad i verksamheten och i beslut som görs. Planen uppdateras årligen och ansvaret är i första hand hos de personer som ansvarar för policymaking inom idrottsorganisationen (t.ex. verksamhetsledare och ordförande), men planen inkluderar hela organisationen.

Idrottsorganisationer har också ansvar för att medarbetare och utövare inte diskriminerar varandra, liksom att verksamheten och utbildningar inte i sig är diskriminerande. Styrdokumentet förpliktar alla inblandade, på alla nivåer, att fullfölja planen. Idrottsorganisationen åtar sig att stärka mångfald och respektfullt bemötande på hela idrottsfältet.

Idrott och motion ska vara tillgängligt oberoende av kön, etnicitet, ålder, hudfärg, utseende, sexuell läggning, religiös eller politisk åsikt. Jämställdhet och likabehandling ska vara en del av idrottsorganisationens målsättningar och knyter särskilt an till de aktiva på idrottsfältet. Alla medlemmar bör mötas med välvillighet och det finns en nolltolerans mot diskriminering och trakasserier. Ett sådant förhållningssätt och ett sådant klimat har stor betydelse för hela organisationens verksamhet.



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>

5. FINSKA LAGAR OM JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

Idrottslagen: Syftet med idrottslagen är att minska ojämlikhet inom motion och idrott. Lagen framhäver vikten av att främja likabehandling, jämlikhet och kulturell mångfald.

Jämställdhetslagen: Syftet med denna lag är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Diskrimineringslagen: 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.

6. REGERINGSPROGRAMMET OCH EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Finlands regeringsprogram för åren 2019-2023 ska förutsättningarna för elitidrott och föreningsverksamhet förbättras genom att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet stärks.⁴

Europeiska kommissionen för jämställdhet inom idrotten har lagt fram en handlingsplan och rekommendationer för att EU:s medlemsstater, nationella och internationella idrottsorganisationer samt idrottsföreningar ska uppnå en mer jämlik könsfördelning inom idrotten⁵. För att säkerställa ett långsiktigt genomslag bör åtgärderna ha ett starkt fokus på lokal nivå. Det finns åtta övergripande ämnen att ta hänsyn till när man utvecklar åtgärder⁶:

- Jämställdhetsintegrering
- Intersektionalitet
- Jämställdhetsbudgetering/finansiering
- Policyövervakning och utvärdering och forskning
- Utbildning
- Kommunikation
- Samordnare för jämställdhet
- Män som delaktiga i jämställdhetsarbetet



⁴ https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/SRM_1+2019.pdf

⁵ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/684ab3af-9f57-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>

⁶ <https://sport.ec.europa.eu/document/towards-more-gender-equality-in-sport-factsheet>

7. 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 %).⁷

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.⁸

Undervisnings och kulturministeriet följer upp jämställdhet inom motion och idrott med jämna mellanrum. Rapporten som publicerades år 2022⁹ visar att pojkar tränar i medeltal oftare än flickor, tävlar i snitt på högre nivå och har i medeltal högre prestationsmässigt målsättningar inom idrotten. Av alla idrottslicenser i Finland är könsfördelningen 64% män och 36% kvinnor. Män idrottar i högre grad i idrottsföreningar medan kvinnor idrottar i högre grad inom den kommersiella sektorn.

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.¹⁰

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.¹¹



⁷ <https://rm.coe.int/finland-gender-equality-in-sport-leaflet-2019-/1680971a5d>

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

⁹ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163828>

¹⁰ <https://kihu.fi/kihu-syke/ammattiurheilijoiden-maara-tasaisessa-kasvussa/>

¹¹ https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/VLN_YT_FINAL.pdf

8. BEGREPP INOM JÄMSTÄLLDHETSARBETET

Intersektionalitet

Intersektionalitet betyder att en individ kan tillhöra flera olika grupper och kategorier som de kopplas till. Detta gör att individen har olika förutsättningar, behov och maktställningar. Exempelvis kan det inom en grupp nyanlända finnas olika behov, till exempel olika behov av stöd med språket. Därmed fungerar intersektionalitet som ett verktyg i att skapa tillämpade insatser och nå önskat resultat.¹²

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 allas lika värde.¹³

Kön och genus

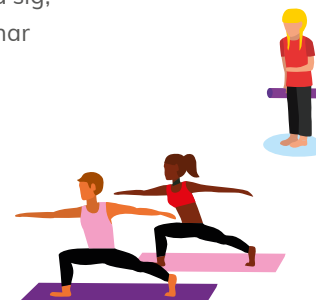
Kön och genus är två begrepp som lätt kan flyta samman. Begreppet kön är den biologiska och anatomiska skillnaden mellan män och kvinnor. Genus, eller könsroller, står för den psykologiska, sociala och kulturella skillnaden. Att förstå skillnaden mellan kön och genus är viktig eftersom många könsskillnader 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.¹⁴

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.¹⁵

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.¹⁶



¹² <https://idrott.fi/oppna-dorren-for-fler-flickor-med-migrationserfarenhet/>

¹³ <https://thl.fi/sv/web/jamstalldhet/framjande-av-jamstalldhet/ordlista>

¹⁴ Giddens, Anthony. (2008, s.370). Sociologi

¹⁵ <http://jamstalld.se/jamstalldhet/>

¹⁶ <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuslakiesite+ruotsi/a7d1ec6f-a506-2706-4260-007c577aa256/Yhdenvertaisuuslakiesite+ruotsi.pdf>

8. BEGREPP INOM JÄMSTÄLLDHETSARBETET

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.¹⁷

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 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.¹⁸

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.¹⁹

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.²⁰



¹⁷ <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/moninaisuus>

¹⁸ <https://utbildning.sisuidrottsbocker.se/sisu/generell/organisation/inkluderande-idrott/utgangspunkter-for-inkludering/normmedveten-idrott/>

¹⁹ https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel_och_arbetarskydd/grunderna_for_arbetarskydd/arbetsgemenskap/trakasserier_och_osakligt_bemotande

²⁰ <https://syrijnta.fi/sv/positiv-sarbehandling>