



# Idrottens jämsställhetspolicy och handlingsplan

# Introduktion till arbetet med jämställdhetspolicy och handlingsplan



## Varför behöver vi arbeta med jämställdhet ?

En av föreningsidrottens grundpelare är att idrotten ska vara öppen för alla. Alla, oavsett kön, ska ha lika möjligheter att utöva idrott. En jämställd idrott betyder att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. De ska även dela inflytande och ansvar. Det innebär att kvinnors och mäns idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist.

En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling. Såväl forskning som människors enskilda erfarenheter, talar för att jämställdhet främjar utvecklingen både för organisationer och individer.

Alla organisationer som avser söka verksamhetsmedel skall från och med 15.10.2022 ha en jämställdhetspolicy inklusive mål och handlingsplan. Alla policydokument ska vara behandlade på minst ett styrelsemöte under de senaste 12 månaderna.

## Vad skall göras ?

1. Kartläggning – hur ser det ut i föreningen idag? Ni fyller i formuläret på sid 2
2. Organisationens egna mål , vilka egna mål har ni utgående från den åländska idrottsrörelsens mål, se sid 3
3. Handlingsplan, En handlingsplan är en detaljerad plan som beskriver de åtgärder som behövs för att nå ett eller flera mål. I handlingsplanen får det framgå en tidsplan gärna och även vem som är ansvarig. Sid 4
4. Beskriv minst en åtgärd ni kommer att jobba med under resterande av året 2023 och under 2024. Sid 4

**Har ni frågor och behöver hjälp då ni gör detta arbete är ni välkomna att kontakta**

**Ålands Idrott, Lena Eriksson**

**mobil: 0457 342 1974 , e-post: [lena@alandsidrott.ax](mailto:lena@alandsidrott.ax)**

# Nulägesanalys

En kartläggning av föreningen som ingår i arbetet inför att skapa en handlingsplan

Organisationens namn: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_



ÅLANDS IDROTT

## Styrelseledamöten

Totalt antal:	<input type="text"/>			
Antal kvinnor:	<input type="text"/>	Antal män:	<input type="text"/>	
Antal i ålder:	-25 år	26-30 år	31-40 år	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
	41-50 år	51-60 år	61-70 år	70 år-
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## Valberedning

Totalt antal:	<input type="text"/>			
Antal kvinnor:	<input type="text"/>	Antal män:	<input type="text"/>	
Antal i ålder:	-25 år	26-30 år	31-40 år	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
	41-50 år	51-60 år	61-70 år	70 år-
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## Tränare\*

\* med tränare menar vi de som leder aktiviteten.

Totalt antal:	<input type="text"/>			
Antal kvinnor:	<input type="text"/>	Antal män:	<input type="text"/>	
Antal i ålder:	-25 år	26-30 år	31-40 år	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
	41-50 år	51-60 år	61-70 år	70 år-
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## Aktiva/utövare

Totalt antal:	<input type="text"/>		
Antal kvinnor:	<input type="text"/>	Antal män:	<input type="text"/>
Antal i ålder:	-6 år	7-12 år	13-25år
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	26-55 år	56 år -	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## Inkludering

Markera på skalan 1-6 hur väl påståendet stämmer.

*Vi upplever att vi har en bred representation hos våra aktiva/utövare vad gäller bakgrund, erfarenhet och etnicitet.*

Stämmer inte	1	2	3	4	5	6	Stämmer helt
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

*Vi upplever att vi har en bred representation hos våra tränare/ledare vad gäller bakgrund, erfarenhet och etnicitet.*

Stämmer inte	1	2	3	4	5	6	Stämmer helt
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

## Ledare\*

\* med ledare menar vi de som hjälper till tex lagledare.

Totalt antal:	<input type="text"/>			
Antal kvinnor:	<input type="text"/>	Antal män:	<input type="text"/>	
Antal i ålder:	-25 år	26-30 år	31-40 år	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
	41-50 år	51-60 år	61-70 år	70 år-
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nedan följer några frågeställningar som ni kan ha med er i det fortsatta arbetet.

Hur ser det ut i din förening?

Hur är kunskapen och medvetenheten i er förening om jämställdhet?

Ökad jämställdhet ses som en möjlighet för framgångsrik utveckling i vår förening?

Har styrelsen kunskap om jämställdhet vilket får genomslag i föreningens verksamhet?

Har ledare och tränare fått utbildning i vad jämställdhet innebär?

Känner ledare och tränare till idrottsrörelsens jämställdhetsmål?

Finns det beslut i föreningen om ett aktivt jämställdhetsarbete med tydliga mål och problemformuleringar?

Kan medlemmar vara delaktiga i jämställdhetsarbetet?



# Handlingsplan

(En handlingsplan är en detaljerad plan som beskriver de åtgärder som behövs för att nå ett eller flera mål.)

Utgående från era mål - Notera de områden ni vill arbeta med inom jämtälldhet!

VAD?

VAD SKA GÖRAS?

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-------------------------------	-------------------------------

VAD VILL VI UPPNÅ OCH VARFÖR?

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-------------------------------

VILKA EFFEKTER VILL VI SE?

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-------------------------------

2023-2024 kommer vi att:

Beskriv minst en åtgärd ni kommer att jobba med under resterande av året 2023 och under 2024

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-------------------------------

# Diskussionsfrågor

Frågorna kan användas som ett stöd i er analys och i diskussion av nuläget. Vilka styrkorna och svagheter är samt vilka framtida möjligheter och utmaningar som finns.

## Föreningens styrdokument

Hur aktivt arbetar er förening med sina styrdokument när det handlar om jämställdhet?

Finns det formuleringar om jämställdhet i verksamhetsidé/policyn?

Finns det strategier för hur arbetet med jämställdhet ska ske?

## Fysisk miljö

Har ni reflekterat över hur era lokaler, träningstider och utrustning fördelas mellan könen och hur den fördelningen faktiskt speglar er prioritering av verksamheten?

Fördelas träningstider, anläggningar och utrustning lika mellan kvinnor och män?

## Social miljö

Vilken social miljö vill ni skapa i er förening?

1. Tränare och ledare engagerar sig för att inkludera flickor och pojkar, kvinnor och män i föreningen
2. Jargongen är inkluderande, dvs. fri från stereotypa uttalanden, kränkningar och trakasserier
3. Föreningen involverar de aktivas föräldrar, mammor och pappor, på ett likvärdigt sätt

## Representation och Resurser

Hur rekryterar ni till er förening? Hur fördelar ni era resurser och varför? Finns det en jämn representation av kvinnor och män i:

1. Styrelse
2. Arbetsgrupper/sektioner/kommittéer

Hur fördelas resurserna?

(kvinnor/män & pojkar/flickor bland barn-, ungdoms-, vuxen-, bredd- och elitidrott)

## Medlemmar/Aktiva

Hur tänker er förening när det gäller utbudet och utformningen av aktiviteter?

Vi vet eller har tagit reda på vilka aktiviteter som våra medlemmar vill ha?

Föreningen erbjuder rätt typ av aktiviteter som bidrar till att behålla såväl flickorsom pojkar, kvinnor, män att delta i föreningen utifrån sin ambitionsnivå och sina förutsättningar?

## Tränare/Ledare

Vilka ledare/förebilder ger er förening till sina medlemmar och aktiva?

1. Uppmuntras både män och kvinnor i lika stor utsträckning till uppdrag? Finns det skillnader mellan junior- och elitidrott?
2. Föreningen ger kvinnor och män att i samma utsträckning möjlighet att skaffa sig den utbildning som krävs för att träna barn, ungdomar och vuxna?
3. Föreningen kräver att tränare och ledare tar ett socialt ansvar att se till att inga flickor och pojkar, kvinnor och män, stereotypiseras, diskrimineras och kränks?

## Idrottsträning och -tävling

Har ni i er förening reflekterat över hur ni bedriver, värderar och uppmärksammar idrottsträningen för flickor respektive pojkar, är det någon skillnad?

1. Föreningen har tagit reda på att aktiviteterna som bedrivs i föreningen uppfattas som roliga och glädjefyllda av både flickor och pojkar, kvinnor och män.
2. Förutsättningar för träning och tävling anpassas till flickors och pojkars, kvinnors och mäns behov och möjligheter
3. I föreningen värderas och uppmärksammas flickors och pojkars, kvinnors och mäns idrottande i lika stor utsträckning, via t.ex. information och media.
4. Flickor och pojkar, kvinnor och män, har tillgång till kompetenta och utbildade tränare och ledare i samma utsträckning.
5. I föreningens aktiviteter utmanas könsmärkta normer. När ledare, tränare t.ex. ger beröm och bekräftelse, delar in grupper, fördelar ordet eller leker och skämtar, tas inte omedvetet utgångspunkter som följer av stereotypa föreställningar om män/manlighet, kvinnor/kvinnlighet

## Kommunikation

Hur fungerar föreningens kommunikation?

Finns information tillgänglig?

Vem syns mest på föreningens sociala medier och finns det utrymme för mångfald?

Hur signalerar ni att alla är välkomna?



## Modellföreningen IK Idrotts Jämställdhetspolicy

IK idrott är en förening med fyra sektioner - fotboll, innebandy, orientering, simning

IK Idrott jämställdhetspolicy inklusive handlingsplan har skapats den 11.02.2022 och den kommer att gälla fr.o.m. 01.03.2022.

Policyn kommer att efterföljas av alla som är engagerade i vår förening.

Alla nya ledare i styrelse och i aktiviteter kommer via ett tryckt dokument att få information om vad som gäller föreningen.

Medlemmar kommer att kunna ta del av informationen via vår hemsida, [www.IKidrott.com](http://www.IKidrott.com).

En av föreningsidrottens grundpelare är att idrotten ska vara öppen för alla. Alla, oavsett kön, ska ha lika möjligheter att utöva idrott. En jämställd idrott betyder att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. De ska även dela inflytande och ansvar.

Det innebär att kvinnors och mäns idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist.

En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling. Såväl forskning som människors enskilda erfarenheter, talar för att jämställdhet främjar utvecklingen både för organisationer och individer.

### Den åländska idrottens jämställdhetsmål 2023- 2025

Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.

#### Specifika mål

- Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva och leda idrott.
- Idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt oavsett kön.
- Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ. Inget kön skall vara representerat med mindre än 40%.
- Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.
- Ha en modell för kontinuerligt jämställdhets- och inkluderingsarbete när projektperioden är slut.

#### Föreningens egna mål

Eftersom kartläggning visar att vi har få killar i vår verksamhet och ledarna är mestadels tjejer vill vi få in fler manliga representanter i både styrelse och som ledare.

I vår förening betalar herrarna en högre träningsavgift än damerna, målet är att alla skall betala samma summa oavsett kön.

I vår kommunikation på hemsida och sociala medier syns mestadels flickornas aktiviteter, målet är att öka synligheten för pojkkverksamheten och för de mindre idrotterna. mer utrymme än i dagsläget

När vi fördelar träningsstider skall vi ge lika förutsättningar för alla idrotter oavsett kön.

#### Under 2023-2024 kommer vi att

Jobba för att få in fler män i styrelsen och för att få in 2-3 manliga ledare.

Arbeta för att synliggöra killarna och de mindre idrotterna på våra hemsidor och sociala medier.