

# ***STYRDOKUMENT FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING***

-exempel på bakgrundsmaterial

***PÅ  
SAMMA  
LINJE***



## *Introduktion till detta dokument*

Dokumentet som du just nu läser är ett stöd för dig som vill formulera ett styrdokument för jämställdhet och likabehandling. I detta dokument finns bakgrundsinformation i form av lagar, begrepp och om internationella kommissioner. Du kan fritt välja vad du vill ha med i ditt styrdokument. Denna bakgrunds information skall fungera som inspiration för dig. Parallellt med detta dokument kan du också ta hjälp av dokumentet *Anvisningar för sammanställning av föreningens styrdokument*.

## *Bakgrund*

I enlighet med de förordningar och direktiv som ställs på varje föreningsaktiv, arbetsgivare, utbildningsanordnare och verksamhetsarrangör skall 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 skall 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 skall 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 skall behandlas och bemötas lika och ha samma villkor, och en jämn könsfördelning skall eftersträvas.

Arbetet med jämställdhet och likabehandling skall bidra till att visionen och mål som formulerats uppfylls. Jämlikhetsfrågan skall 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 skall vara tillgängligt oberoende av kön, etnicitet, ålder, hudfärg, utseende, sexuell läggning, religiös eller politisk åsikt. Jämställdhets- och likabehandling

strävanden skall vara en del av idrottsorganisationens målsättningar, och knyter särskilt an till det aktiva idrottsfältet. Alla medlemmar bör mötas med respekt och välvillighet, 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 idrottslagen<sup>1</sup>, jämställdhetslagen<sup>2</sup> och diskrimineringslagen<sup>3</sup>, 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 Vastuullisuuskompassi<sup>4</sup> och Svenska Riksidrottsförbundets Strategiska plan för idrottsrörelsen 2018-2021<sup>5</sup> 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 skall förutsättningarna för elitidrott och föreningsverksamhet förbättras genom att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet stärks.<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup>

### ***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

---

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

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

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

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

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

<sup>6</sup> [https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/SRM\\_1+2019.pdf](https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/SRM_1+2019.pdf)

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf)

jämställdhetsarbetet inom idrotten och användningen av styrande jämställdhetsåtgärder, t.ex. könskvoteringar (endast 11 %) och strategier för jämställdhetsintegrering (32 %).<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup>

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.<sup>10</sup>

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.<sup>11</sup>

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.<sup>12</sup>

## **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 skall bli diskriminerad pga. kön. Alla, oberoende kön, skall ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet. Jämlikhet används för att beskriva förhållanden på ett mera allmännare plan; inga individer eller grupper i samhället skall diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell

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

<sup>9</sup> [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57804/78-951-39-7400-8\\_vaitos18052018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57804/78-951-39-7400-8_vaitos18052018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>10</sup> [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160697/OKM\\_18\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160697/OKM_18_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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

<sup>12</sup> [https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/VLN\\_YT\\_FINAL.pdf](https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/VLN_YT_FINAL.pdf)

läggning eller av någon annan personlig egenskap. Båda orden baserar sig på värderingar om allas lika värde.<sup>13</sup>

### **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.<sup>14</sup>

### **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.<sup>15</sup>

### **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.<sup>16</sup>

### **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.

<sup>17</sup>

### **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

---

<sup>13</sup> [https://www.kotus.fi/sv/publikationer/sprakspalter/reuters\\_rutor\\_1986\\_20\\_13/2007/jamlikhet\\_och\\_jamstalldhet](https://www.kotus.fi/sv/publikationer/sprakspalter/reuters_rutor_1986_20_13/2007/jamlikhet_och_jamstalldhet)

<sup>14</sup> <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuslakiesite+ruotsi/a7d1ec6f-a506-2706-4260-007c577aa256/Yhdenvertaisuuslakiesite+ruotsi.pdf>

<sup>15</sup>

[https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel\\_och\\_arbetarskydd/grunderna\\_for\\_arbetarskydd/arbetsgemenskap/trakasserier\\_och\\_osakligt\\_bemotande](https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel_och_arbetarskydd/grunderna_for_arbetarskydd/arbetsgemenskap/trakasserier_och_osakligt_bemotande)

<sup>16</sup> <https://utbildning.sisuidrottsbocker.se/sisu/generell/organisation/inkluderande-idrott/utgangspunkter-for-inkludering/normmedveten-idrott/>

<sup>17</sup> Giddens, Anthony. (2008, s.370). Sociologi

på 40 procent men ingen av dem överstiger 60 procent. Ett synonym till könskvotering är kvantitativ jämställdhet.<sup>18</sup>

### **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.<sup>19</sup>

### **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.<sup>20</sup>

### **Åtgärdsplan**

Till detta styrdokument rekommenderas en utarbetad åtgärdsplan med konkreta handlingar och uppföljningar. Verktyg till åtgärdsplanen finns på: xxx

---

<sup>18</sup> <http://jamstald.se/jamstaldhet/>

<sup>19</sup> <https://www.syrjinta.fi/documents/14476/0/Guide+till+positiv+s%C3%A4rbehandling/e60bab99-f973-41ba-95f9-0ae9ae4a4c9e>

<sup>20</sup> <http://www.mangfald.org/node/795>