



Jakobstad – Pietarsaari

Skidning – Orientering
Hiihto – Suunnistus

I.F. Brahe R.F.

HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

2026

Inledning

IF Brahe skall vara en jämlik och jämställd förening där alla medlemmar behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt. Vårt förhållningssätt ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter.

Föreningen skall erbjuda alla medlemmar samma rättigheter och skyldigheter. Oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, studieinriktning eller ålder ska medlemmarna behandlas och bemötas med respekt och värdighet.

IF Brahe accepterar inte diskriminering eller trakasserier som har samband med någon av ovanstående kategorier. En jämställd och jämlik förening är även en förutsättning för att kunna attrahera nya medlemmar till föreningen.

Ansvar

Alla medlemmar ansvarar för en jämställd verksamhet. Föreningens styrelse ansvarar för ett välfungerande jämställdhetsarbete, men alla medlemmar har gemensamt ansvar att föra fram goda idéer och förslag så att förhållandena kan utvecklas till det bättre inom verksamheten. Föreningens jämställdhetsansvarige skall fungera som stödperson för medlemmar i jämställdhetsärenden inom föreningen. Könsfördelningen inom IF Brahe r.f. nedan:

	Medlemmar		Styrelsen	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2025	187	361	2	6

Bakgrund

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

IF Brahe vill:

- Ha ett strategiskt och systematiskt arbete för jämställdhet och likabehandling som genomsyrar alla delar av organisationen och dess verksamhet.
- Ha en fortsatt regelbunden kommunikation kring jämställdhet och likabehandling.
- Medvetandegöra och öka kunskapen i hela organisationen 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 alla sina verksamhetsområden.

Utgångspunkter och förutsättningar för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet inom IF Brahe

IF Brahe har valt att ta stöd från Finlands Svenska Idrotts "Handlingsplan för jämställdhet och likabehandling" ¹⁾. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen utgår från idrottslagen ²⁾, jämställdhetslagen ³⁾ och diskrimineringslagen ⁴⁾, vilka har som syfte att främja jämställdhet och likabehandling samt skydda individer mot att bli missgynnade eller orättvist behandlade.

FSI's plan stöds av senaste forskning kring jämställdhet och idrott i Finland. Olympiska kommitténs Vastuullisuuskompassi ⁵⁾ och Svenska Riksidrottsförbundets Strategiska plan för idrottsrörelsen 2018-2021 ⁶⁾ har använts som underlag för FSI's plan.

Finska lagen

Idrottslagen:

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

Diskrimineringslagen:

I lagen ställs krav på organisationen som arbetsplats och verksamhetsfält. Detta innebär att IF Brahe utifrån dessa olika roller inte får diskriminera tränare, ledare och utövare av idrott eller andra som är i kontakt med föreningen.

Regeringen och Europeiska kommissionen

I regeringsprogrammet för åren 2019–2023 skall förutsättningarna för elitidrott och föreningsverksamhet förbättras genom att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet stärks.⁷⁾

I Europakommissionens förslag på strategiska handlingar för jämställdhet i idrott är målsättningarna att öka kvinnornas andel som tränare på olika nivåer samt kunskapen om jämställdhet.⁸⁾

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. könskvoterings (endast 11 %) och strategier för jämställdhetsintegrering (32 %).⁹⁾

1) Länk till FSI plan

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

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

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

5) <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2019/10/9831dadc-suomen-olympiakomitean-vastuullisuuskompassi-2019.pdf>

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

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

8) https://ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-180_2_en.pdf

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

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.¹⁰⁾

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.¹¹⁾

Forskningscentralen för tävlings- och elitidrott gjorde en utredning 2017 där det kom fram att det fanns 1 380 professionellt utövande idrottare. Av dessa var under 2 % (8-22 idrottare mellan åren 2010-2017) kvinnliga idrottare.¹²⁾

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.¹³⁾

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 allmänare plan; inga individer eller grupper i samhället skall 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.¹⁴⁾

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

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

12) <https://www.kihu.fi/arviointi-ja-seuranta/ammattiurheilijoiden-maara-tasaisessa-kasvussa/>

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

14) https://www.kotus.fi/sv/publikationer/sprakspalter/reuters_rutor_1986_2013/2007/jamlikhet_och_jamstallldhet

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.¹⁵⁾

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.¹⁶⁾

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.¹⁷⁾

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.¹⁸⁾

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.¹⁹⁾

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

16) https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel_och_arbetarskydd/grunderna_for_arbetarskydd/arbetsgemenskap/trakass

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

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

19) <http://jamstalld.se/jamstalldhet/>

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⁾

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 köns uttryck, 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.²¹⁾

Styrdokument

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är ett styrdokument, som utgår från idrottslagen, som säger att alla idrottsförbund skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja rättigheter och möjligheter för dem som deltar i förbundets verksamhet. Den här planen utgår också från diskrimineringslagen som säger att arbetsgivare skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet för arbetstagare och sökande till arbete eller praktik.

Föreningen har också ansvar för att medarbetare och utövare inte diskriminerar varandra, liksom att verksamheten inte i sig är diskriminerande. Kvinnor och män skall behandlas och bemötas lika och ha samma villkor, och en jämn könsfördelning eftersträvas i arbetsmiljön. Föreningens arbete skall dock utgå från verksamheten.

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 föreningen, men inkluderar hela organisationen.

Detta är ett styrdokument som förpliktar alla inblandade på alla nivåer att fullfölja planen. IF Brahe åtar sig att utgående från FSI's plan för jämställdhet och likabehandling att arbeta för jämställdhet, jämlikhet och att förebygga diskriminering i all sin verksamhet samt att stärka mångfald och respektfullt bemötande inom idrotten och föreningsverksamheten.

I vision, mål och strategier vill IF Brahe att idrottsutövande skall vara tillgängligt och möjligt att utöva på svenska för alla oberoende av kön, etnicitet, ålder, hudfärg, utseende, sexuell läggning, religiös eller politisk åsikt.

Jämställdhets- och likabehandlingssträvanden skall vara en del av föreningens 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.

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

21) <http://www.mangfald.org/node/795>

Allmänna principer

Målet med denna plan är att definiera mål, innehåll och metoder för IF Brahe samt för sektionerna att arbeta för jämställdhet och likabehandling och beskriver hur resultaten skall uppföljas. Inget i denna skrivelse ersätter på något vis konventioner, föreskrifter eller finska lagar som föreningen är skyldiga att tillämpa.

IF Brahe skall utmärkas av:

- frihet från diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling och en objektiv, saklig och rättssäker hantering av missförhållanden om sådana uppstår,
- ett öppet och respektfullt förhållningssätt till olika perspektiv, bakgrund och erfarenheter bland utövare, föreningsmedlemmar och andra intressenter,
- stöd för alla utövares möjlighet till lika rättigheter i sitt idrottsutövande.

Det gör vi genom att:

- identifiera och ingripa i diskriminering,
- bedöma verksamhetens och rutinernas jämställdhets- och jämlikhetseffekter och genomföra jämställdhets- och jämlikhetsfrämjande åtgärder,
- öka idrottsutövarnas och föreningsmedlemmarnas delaktighet i arbetet mot diskriminering,
- aktivt kommunicera med olika målgrupper,
- garantera att alla aktivt kan ta del av verksamheten, samt att ansvarsuppgifter under våra evenemang skall fördelas jämnt,
- möjliggöra ett meningsfullt sätt att delta och påverka IF Brahes verksamhet, samt att styrelsen och andra beslutsfattande organ inom organisationen strävar efter att vara jämställd,
- implementera jämställdhet och likabehandling som ämnen i våra utbildningar,
- stöda olika aktiviteter och olika deltagares möjligheter att delta,
- att IF Brahe skall vara en bra förening såväl fysiskt som psykiskt.

Övergripande mål för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet 2026–2028

Föreningens mål är att hålla nya medlemmar informerade om föreningens jämställdhetsregler och föreningens jämställdhetsplan. Att kontinuerligt fortsätta jämställdhetsarbetet är en viktig del för att upprätthålla den goda stämningen inom föreningen.

Styrelsen skall årligen utnämna en jämställdhetsansvarig som ansvarar för jämställdhetsarbetet inom föreningen. Det föreslås också att det ska undersökas hur jämställdhetssituationen inom föreningen har utvecklats. Detta kan till exempel förverkligas med hjälp av en enkät bland föreningens medlemmar. Ansvaret för det här ligger hos föreningens jämställdhetsansvariga.

IF Brahe har valt att fokusera på tre huvudmål för perioden 2026–2028. Dessa huvudmålsättningar är övergripande och uppnås på lång sikt genom delmål och olika åtgärder. Alla tre huvudmål är lika viktiga och bidrar till en helhet där verksamhetens kvalitet höjs och får fler utövare, förtroendevalda och arbetstagare att söka sig till IF Brahe, samt att stanna kvar och bidra till föreningens utveckling.

- A. Hela IF Brahe (styrelsen, tränare, idrottare och föreningsaktiva på alla nivåer) verksamhetsområde genomsyras av jämställdhet och likabehandling
- B. Förebygga osakligt bemötande och beteende (bl.a. mobbning, diskriminering, trakasserier)
- C. Inkluderande idrott på alla nivåer

Denna jämställdhetsplan har blivit framlagd av föreningens styrelse och godkänd vid styrelsemöte. Föreningens medlemmar bereds möjlighet att komma med synpunkter och förslag till ändringar i jämställdhetsplanen.