



SFS:s Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2024-2026

Fastställd av SFS:s styrelse 25.1.2024



Bakgrund till jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

I enlighet med de förordningar och direktiv som ställs på varje arbetsgivare, utbildningsanordnare och verksamhetsarrangör ska en plan för jämställdhet och likabehandling utarbetas. Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan omfattar alla som tar del av SFS:s verksamhet, det vill säga anställda, förtroendevalda, idrottare, tränare, ledare och andra aktiva. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen utgår från idrottslagen, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen, vilka har som syfte att främja jämställdhet och likabehandling samt skydda individer mot att bli missgynnade eller orättvist behandlade.

Svenska Finlands Skytteförbund vill:

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

Om Svenska Finlands Sportskytteförbund

Förbundet är ett svenskspråkigt idrottsförbund som möjliggör sportskytte på svenska. Förbundet har cirka 3500 medlemmar fördelat på 17 föreningar som sträcker sig längs den finländska kusten från Karleby till Borgå.

Förbundets principer är att:

- Vi arbetar för skyttet som en idrott, med samhällsansvar där alla kan delta på lika villkor.
- Vi verkar för skytte som en stor och populär breddidrott med en framgångsrik elit.
- Vi tillvaratar olika grenars intressen varvid stor variation ska råda.

Förbundets värderingar stödjer jämställdhet och likabehandling. Grundvärderingarna är



- Gemenskap
- Ansvar
- Rättvisa
- Demokrati
- Jämlikhet

Alla kan vara med i skytte. I Svenska Finlands Sportskytteförbund kan man tävla mot varandra på samma villkor, oberoende kön, ålder, funktionsförmåga eller nivå.

Nulägesanalys över Svenska Finlands Sportskytteförbund jämställdhets- och likabehandlingsarbete

SFS har haft en jämställdhets - och likabehandlingsplan för åren 2020-2023. Flera av de planerade åtgärderna har genomförts. Exempelvis har antalet kvinnor inom förbundets styrelse ökat med 16 % sedan år 2020. Personal, styrelse och andra förtroendepersoner har tagit del av olika utbildningar inom temat. På föreningsträffarna har föreningar uppmuntrats till att utforma en jämställdhets- och likabehandlingsplan, vilket några föreningar också gjort. Finlands Svenska Idrotts Respekt inom idrott - koncept har varit framme på förbundets mästerskapstävlingar.

Vad som kommer till utövare så har också kvinnliga skyttar haft stor framgång i värde tävlingar. Utövarnas könsfördelning är jämn i juniorklasserna, i allmänna- och äldre klasser är det mera män, som volontärer saknas kvinnor. Dock är kvinnliga skyttars karriär i genomsnitt kortare än herrarnas. Det behövs flera kvinnliga utövare inom grenen och i föreningarna. Ett alternativ är att skapa verksamhet riktat för kvinnor. Flera föreningar ordnar på sommaren kurser i hagelgrenar för enbart damer.



Jämställdhets- och likabehandlingsplanens övergripande målsättningar är:

1. Hela Svenska Finlands Sportskytteförbundet (styrelser, tränare, idrottare, föreningsaktiva och arbetstagare på alla nivåer) verksamhetsområde genomförs av jämställdhet och likabehandling

Könskvotering, beslutsfattande, föreningarna har egna jämställdhets- och likabehandlingsplaner, lika möjligheter att delta oberoende kön, funktionsförmåga och ålder

1. Förbundets ledning består av mångfald
2. Föreningarna inom SFS har egna jämställdhets- och likabehandlingsplaner
3. SFS mästerskapstävlingar och SFS:s träningsgrupper har samma möjlighet för deltagande för både män och kvinnor.
4. SFS uppmuntrar det underrepresenterade könet att delta i ledar- och tränarutbildningar samt medverka i beslutsfattande organ.

2. En verksamhetskultur som är trygg, hälsosam och förebygger osakligt beteende och bemötande

Ledarskap, kompetensutveckling och trygghet

1. SFS:s verksamhet präglas av ett tryggt- och respektfullt bemötande som framkommer vid förbundets mästerskapstävlingar och träningsaktiviteter.
2. Har utbildade trakasseriombud för att motarbeta osakligt beteende i förbundets verksamhet.
3. Medlemmar ges möjlighet att delta i fortbildning, kompetensutveckling och utbildning kring respekt och bemötande.
4. SFS har tydliga överenskommelser och metoder för att uppnå en trygg verksamhet.

3. En inkluderande verksamhet där alla ska känna sig välkomna

Kommunikation, delaktighet

1. SFS förmedlar transparent och tillgänglig information i sina kanaler.
2. SFS strävar efter att alla medlemmar inom förbundet ska känna sig delaktiga i verksamheten och arbetar för att få mångfald bland utövarna.
3. Vid rekrytering av personer till olika positioner tas i beaktande mångfald
4. SFS gör påverkansarbete i att främja jämställdhet och likabehandling på nationell nivå och internationell nivå



ÅTGÄRDSPLAN FÖR MÅL 1:

Hela Svenska Finlands Sportskytteförbundet (styrelser, tränare, idrottare, föreningsaktiva och arbetstagare på alla nivåer) verksamhetsområde genomsyras av jämställdhet och likabehandling

Könskvotering, beslutsfattande, föreningarna har egna jämställdhets- och likabehandlingsplaner, lika möjligheter att delta oberoende kön, funktionsförmåga och ålder

Mål	Konkret förverkligande	Mätare	Tidtabell	Ansvarsperson	Utvärdering (antecknas slutet av året)
Förbundets ledning består av mångfald	1) Ibruktage av könskvotering 30/70 år 2024 i förbundets styrelse. År 2026 tas i bruk könskvotering 40/60. Föreningar uppmuntras att ta i beaktande mångfald i sina styrelser. 2) Mångfalden i form av (bl.a. ålder, kön, funktionsförmåga, mm.) beaktas vid val av styrelse- och utskottsmedlemmar.	1) År 2024 är 30% av styrelsemedlemmarna kvinnor och år 2026 är motsvarande procent 40%. Styrelsesammansättningen för varje år antecknas i verksamhetsberättelsen. 2) Arbetsgruppernas och utskottens sammansättning. Utvärdering av vilka egenskaper och erfarenheter som finns och vilka som saknas.	1) Vid höstmöte 2024 och vid höstmöte 2026 2) Årligen vid val av medlemmar	1) Styrelsen och SFS personal 2) Styrelsen	
Medlemsföreningarna har egna jämställdhets- och likabehandlingsplaner	1) En FSI:s exempelmodell på jämställdhets- och likabehandlingsplan kommuniceras och finns tillgänglig för föreningar. Föreningar uppmuntras att göra upp egna planer samt att publicera planerna på sina egna webbplatser. 2) SFS marknadsför till föreningarna möjligheten att få personlig handledning (i form av e-post, samtal, möte) utformande av plan	1) År 2025 har 50% av medlemsföreningarna en plan. År 2026 har 75 % medlemsföreningarna en plan. 2) Årligen har 2 st SFS föreningar fått personlig handledning i processen. 3) Årligen deltar 2 st SFS föreningar på FSIs webinarium i utformande av jämställdhets- och likabehandlingsplaner	1) Pågående. Utvärdering år 2025 och år 2026. 2) Pågående 3) Årligen senast i mars	1) SFS personal Styrelsen 2) SFS personal FSIs hållbarhetschef 3) SFS personal FSIs hållbarhetschef	



	3) SFS uppmuntrar föreningarna att delta på FSIs årliga webinarium i utformande av jämställdhets- och likabehandlingsplaner				
SFS mästerskapstävlingar och SFS:s träningsgrupper har samma möjlighet för deltagande för både män och kvinnor.	1) SFS arbetar aktivt för att SFSM ska vara jämställt och ifall det uppkommer brister, behandlas det. Deltagarfördelning i SFSM och träningsgrupper följs upp årligen. 2) Arrangörsföreningar för SFSM uppmuntras att ha mer jämställdhet i arrangörsstaben samt överlag mångfald (bl.a. ålder) bland arrangörerna. Arrangörerna uppmuntras att använda sig av guiderna " <u>Jämställdhet och likabehandling inom idrott</u> " och <u>Checklista för ett mer tillgängligt evenemang</u> .	1) Deltagarfördelning under mästerskapen 2) Guiderna getts till arrangören. Antalet främjande åtgärder.	1) Årligen i samband med utvärdering av SFSM. 2) Vid planering av SFSM tillsammans med arrangör	1) SFS personal Tävlingsutskott Träningsutskott 2) Verksamhetsledare	
SFS uppmuntrar det underrepresenterade könet att delta i ledar- och tränarutbildningar samt medverka i beslutsfattande organ.	1) Marknadsföring och information uppmuntrar möjligheter för det underrepresenterade könet att delta. Mångfald lyfts fram och betonas redan i kommunikationen.	1) Könsfördelning på förbundets utbildningar, styrelse och utskott.	1) Pågående	1) SFS personal Träningsutskott	



ÅTGÄRDSPLAN FÖR MÅL 2:

En verksamhetskultur som är trygg, hälsosam och förebygger osakligt beteende

Ledarskap, kompetensutveckling och trygghet

Mål	Konkret förverkligande	Mätare	Tidtabell	Ansvarsperson	Utvärdering (antecknas slutet av året)
SFS:s verksamhet präglas av ett tryggt- och respektfullt bemötande som framkommer vid förbundets mästerskapstävlingar och träningsaktiviteter.	1) Ansvarspersoner och ledare arrangerar aktiviteter öppet och tillgängligt. Deltagarna bemöts med respekt. 2) Tränare, hjälpledare och ledare inom förbundet utbildas i frågor kring inklusion och bemötande. 3) Förbundet använder Finlands Svenska Idrotts "Respekt inom idrott" - material (hälsning, banderoll, affischer, etc.) och erbjuder material om temat vid de flesta av förbundets aktiviteter.	1) Feedback av deltagare på slutet av året. Minst 75 % nöjda. 2) Feedback av deltagare på slutet av året. Minst 75 % nöjda. Antecknas i verksamhetsberättelse. 3) Materialet är framme / i användning vid förbundets aktiviteter	1) Pågående, feedback i slutet av året 2) Senast i mars årligen 3) Pågående	1) SFS personal Tränare Ledare Styrelse 2) Verksamhetsledare FSI:s hållbarhetschef 3) SFS personal FSI:s hållbarhetschef	
SFS har två utbildade trakasseriombud för att motarbeta osakligt beteende i förbundets verksamhet.	1) Information om trakasseriombuden finns skrivet i inbjudan till SFSM, i nyhetsbrev och på SFS-hemsida. Informationen ges också till träningsgrupperna. 2) Trakasseriombuden utbildas och ges stöd till i sitt uppdrag via FSI:s nätverk för trakasseriombud.	1) Informationen har publicerats 1/24. Informationen har utgetts 12 gånger under årets lopp (under tävlingar, nyhetsbrev, på läger, föreningsträffar, some etc) 2) Andra trakasseriombud utnämnd 6/24; trakasseriombuden deltagit i minst 2 tillfällen av nätverkets verksamhet	1) Pågående 2) Andra trakasseriombud utnämnd 6/24; årligen	1) SFS personal Trakasseriombud 2) SFS personal Trakasseriombud FSI:s hållbarhetschef	



<p>Medlemmar i SFS erbjuds kompetenshöjande utbildning och material angående respekt, bemötande, jämställdhet och likabehandling.</p>	<p>1) Utbildningar och tillställningar inom temat kommuniceras i förbundets kanaler (webb och nyhetsbrev). 2) Material delas ut i kommunikationskanalerna och vid förbundets tillställningar.</p>	<p>1) 20 stycken kommunicerade tillfällen i SFS:s kanaler årligen. 2) Sammanlagt 100 guider har delats ut under tre år. Guiden har varit framme i förbundets kanaler sammanlagt 15 gånger (månadsbrev, inlägg, etc) under åren 2024-2026.</p>	<p>1) Pågående 2) Pågående</p>	<p>1) SFS personal FSI:s hållbarhetschef 2) SFS personal</p>	
<p>SFS har tydliga överenskommelser och metoder för att uppnå en trygg verksamhet.</p>	<p>1) Träningsgrupperna deltar i workshop kring respekt och bemötande 2) SFS har trivselregler som gäller hela förbundets verksamhet och går igenom i verksamheten.</p>	<p>1) Antalet utförda workshops 2) Finns angivna på hemsidan och kommuniceras ut</p>	<p>1) Årligen 2) I början på året 2024</p>	<p>1) Verksamhetsledare Tränare Ledare FSI:s hållbarhetschef 2) SFS personal FSI:s hållbarhetschef</p>	



ÅTGÄRDSPLAN FÖR MÅL 3:

En inkluderande verksamhet där alla ska känna sig välkomna

Kommunikation, delaktighet

Mål	Konkret förverkligande	Mätare	Tidtabell	Ansvarsperson	Utvärdering (antecknas slutet av året)
SFS har transparent och tillgänglig information.	1) Information om all verksamhet görs tillgänglig, öppet och transparent (mail, webb, nyhetsbrev, sociala medier).	1) Antal förbundsaktiviteter som informerats öppet i förbundets kanaler (webb, mail, nyhetsbrev, sociala medier).	1) Pågående	1) Styrelse SFS personal	
SFS strävar efter att alla medlemmar inom förbundet ska känna sig delaktiga i verksamheten och arbetar för att inkludera mer mångfald bland utövarna.	1) Föreningar och aktiva ges möjlighet att påverka planering av förbundets verksamhet (till exempel i samband med föreningsträffar). 2) Förbundet gör aktiva åtgärder tillsammans med föreningarna för att nå nya utövare och inspirera nya utövare att påbörja sporten genom aktiviteter och tillställningar riktade till personer (beaktande av mångfald) eller på annat sätt åsidosatta i samhället. Förbundet samarbetar med FSI:s projekt som utvecklar metoder för inkluderande av mångfald. 3) Kommunikationen visar mångfald i bilder och texter. Bilder och ord undviker att upprätthålla stereotyper. Bildbanker utnyttjas.	1) Antalet arrangerade tillfällen 2) Antalet tillställningar, - nya medlemmar i samband med planerade åtgärder, samarbete med projekt. 3) Publicerade artiklar: fördelning mellan herr/dam nyheter och/eller vuxen/junior nyheter . Publicerade bilder: fördelning mellan herr/dam bilder och/eller vuxen/junior bilder .	1) Pågående 2) Pågående 3) Årligen i samband med utvärdering av verksamheten	1) Styrelse SFS personal 2) SFS personal FSI:s hållbarhetschef	



Vid rekrytering av personer till olika positioner tas i beaktande mångfald	1) Vid rekrytering utskrivet tydliga kriterier för vad som krävs för positionen samt uppmuntran om att olika sökanden önskas. Positiv särbehandling är motiverat att användas. Utvärdering över vilken profils människor som sökt sig till tjänsterna/positionerna och jämföra med tidigare rekryteringar. På basen av detta uppdateras rekryteringsförfarande. Respons av de underrepresenterade könen som inte sökt frågas för att få reda på hindren som gör att människor inte söker sig till positionerna/tjänsterna. 2) Vid val av utbildare och talare på förbundets tillställningar, tas mångfalden i beaktande. På slutet av året utvärderas utbildares och talares profiler, vilka representerades och vilka saknades	1) Rekryteringsannonser och utvärdering. 2) Slutliga programmet och utvärdering.	1) Två månader efter varje rekrytering 2) Pågående	1) Styrelse FSIs generalsekreterare 2) SFS personal	
SFS gör påverkansarbete i att främja jämställdhet och likabehandling på nationell nivå och internationell nivå	1)SFS gör påverkansarbete i att främja jämställdhet och likabehandling på nationell nivå via SAL och internationell nivå	1) Antalet tillfällen	1) Pågående	1) Verksamhetsledare Styrelse	




**FINLANDS
SVENSKA
IDROTT**