

## Rubrik 5.1 Jämställdhet

### 1. Definition

Jämställdhet är avgörande för att skapa en fredlig, välmående och hållbar värld. Även om jämställdhet gäller alla kön, är kvinnor oftast den underrepresenterade gruppen, vilket gör deras inkludering särskilt avgörande. Trots att kvinnor utgör 50 % av världens befolkning representerar de bara 23 % av arbetsmarknaden i genomsnitt, vilket visar på en betydande skillnad som måste åtgärdas. Idrott, som både en återspeglning av samhället och en kraftfull plattform, spelar en nyckelroll för att främja jämställdhet och stärka kvinnor och flickor.

Att uppnå jämställdhet inom idrotten innefattar flera dimensioner, inklusive lika deltagande, representation och tillgång till beslutsfattande roller. Det omfattar också könskänsligt beslutsfattande, jämlikhet i coachning och undervisning, utrotning av könsbaserat våld inom och genom idrott och eliminering av stereotyper inom idrott och deras mediebevakning. Kvinnor i ledarroller är särskilt viktiga, eftersom deras olika perspektiv och erfarenheter bidrar till förbättrad organisatorisk prestation. Forskning visar att olika team utmärker sig i problemlösning och beslutsfattande, och könsbalanserade styrelser och kommittéer i idrottsorganisationer är kopplade till mer effektiv och inkluderande styrning.

Trots dessa fördelar är kvinnor fortfarande underrepresenterade i ledande positioner inom olika sektorer, inklusive sport. Denna underrepresentation understryker behovet av politik som främjar balans mellan arbete och privatliv, flexibla scheman, mentorskapsprogram, utbildningsinitiativ och insatser för att bekämpa könsdiskriminering. Sådana åtgärder är avgörande för att öka kvinnlig representation i ledar- och beslutsfattande roller.

Ojämlikhet mellan könen inom idrott har dokumenterats omfattande i europeiska publikationer, med stor uppmärksamhet från Europeiska kommissionen, Europarådet och Europaparlamentet. Publikationen 2022 "Towards More Gender Equality in Sport" av High-Level Group on Gender Equality in Sport belyser den djupt rotade sexismen som kvinnor möter på idrottsarenan. Ansträngningar för att främja könsinkludering har tagit fart, med fokus på att minska könsgapet i deltagande, finansiering, mediarepresentation och engagemang av fans.

Högprofilerade evenemang som de olympiska spelen 2024, FIFAs världsmästerskap för kvinnor 2023 och världsmästerskapet i rugby för kvinnor 2023, tillsammans med utbyggnaden av kvinnliga professionella ligor, har avsevärt ökat synligheten och stödet för kvinnliga idrottare. Viktiga fokusområden inkluderar att säkerställa tillgång till idrott, fysisk utbildning och fysisk aktivitet för kvinnor och flickor från alla bakgrunder, säkra ansvarspositioner inom idrottsstyrning och tillhandahålla rättvis tillgång till resurser, löner, ekonomiska incitament och idrottsanläggningar. Dessutom läggs en stark tonvikt på att sensibilisera mediebevakning av kvinnor inom idrott, stödja återintegreringen av kvinnliga idrottare på arbetsmarknaden efter deras idrottskarriärer (dubbla karriärer), och bekämpa könsbaserat våld, inklusive trakasserier och övergrepp.

Se även ämnen: Human Resource Management (1.3), Karriärstöd för personal/volontärer (2.6), Extern kommunikation (3.5), Stadgar (4.1), Demokratisk process och val (4.2), HBTQIA+ (5.2), Funktionshinder (5.3), Regler mot rasism och antidiskriminering (5.4), Safe Sport (5.5)

## 2. Idealiskt scenario

Det finns starkt stöd från ledarskapet, med aktivt stöd för jämställdhetsinitiativ visat på alla nivåer i organisationen, särskilt inom dess ansvarsområden, direkt verksamhet, organisering av evenemang och påverkan på samhällen. Jämställdhet mellan könen är djupt rotad i organisationskulturen, vilket säkerställer att den genomsyrar alla aspekter av beslutsfattande och verksamhet. Gender budgeting används, med dedikerade medel som avsatts specifikt för jämställdhetsprogram och -initiativ. Policyer övervakas och uppdateras regelbundet, vilket återspeglar ett engagemang för ständiga förbättringar och efterlevnad av bästa praxis för jämställdhet. Utbildning och insatser för att öka medvetenheten prioriteras för att understryka vikten av jämställdhet i hela organisationen och bland intressenter. Samtidigt inrättas mentorskapsprogram för kvinnor. En dedikerad jämställdhetskommision/samordnare utses för att säkerställa att jämställdhetsstrategier genomförs och övervakas effektivt. Organisationen antar en heltäckande strategi som omfattar olika områden, inklusive deltagande, coachning, tjänstgöring och ledarskapsroller, vilket säkerställer ett holistiskt synsätt på jämställdhet. Dessutom strävar organisationen efter minst 40 % representation av varje kön i alla organisatoriska organ, vilket inbäddar jämställdhet som en grundläggande princip i styrning och förvaltningspraxis. Detta är inbäddat genom anställningsprocessen som hänvisar till tydliga, öppna, lämpliga och objektiva behörighetskriterier för att inkludera en balanserad representation av kön samt mandat- och åldersgränser för ledande befattningar. En kulturell förändring mot större jämställdhet och mångfald främjas, vilket utmanar stereotyper och fördomar för att skapa en mer inkluderande och stärkande miljö för alla inblandade. Jämställdhetsintegrering omfattas för att säkerställa att jämställdhetsaspekter integreras i alla aspekter av organisationens arbete och kommunikation, vilket ytterligare förstärker dess engagemang för jämställdhet.

## 3. Risker

- Symboliska kvinnor utan beslutanderätt i organisationens ledarskap.
- Minskad kvinnlig idrottsdeltagande på grund av bristande förebilder.
- Försämring av allmänhetens anseende eftersom organisationen inte är representativ för sin närmiljö.
- Brist på olika perspektiv och representation inom idrottsorganisationen, vilket leder till beslut som kanske inte fullt ut tar hänsyn till alla deltagares behov och intressen.
- Diskriminerande praxis och politik kan bestå, vilket leder till att kvinnor och andra marginaliserade kön utesluts från ledarpositioner, möjligheter och deltagande.
- Juridiska utmaningar, inklusive anklagelser om diskriminering eller trakasserier.
- Skada organisationens rykte, vilket resulterar i förlust av förtroende och trovärdighet bland intressenter, sponsorer och allmänheten.

#### 4. Instrument och nyckelelement

<i>Instrument</i>	<i>Nyckelelement</i>
<b>kommission/samordnare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jämställdhet/Mångfaldskommission för att utarbeta och övervaka ett korrekt genomförande av jämställdhetsstrategin.</li> <li>Kommissionen som referenspunkt för att ange utrymme för förbättringar men också expertis och könsorienterad lins i möten/beslutsprocesser.</li> </ul>
<b>Strategi och handlingsplaner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategi som antas av organisationens ledning</li> <li>Nyckelmål, såsom kvoter för alla organisatoriska organ inbäddade i organisationens stadgar.</li> <li>Handlingsplan med konkreta steg härledda från strategi.</li> </ul>
<b>Kvot/mål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förbinder sig till en kvot i organisationens stadgar.</li> <li>40%-60 könsrepresentation för styrelse, kommissioner, arbetsgrupper och generalförsamlingsdelegater.</li> </ul>
<b>Mänskliga resurser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ändra rekryteringspraxis för att vara inkluderande och transparent, vilket säkerställer lika möjligheter för alla kön.</li> <li>Utöka rekryteringsarbetet till olika plattformar för att attrahera en bredare pool av kandidater från underrepresenterade grupper.</li> <li>Se till att tjänster annonseras ut igen om bara ett kön är nominerat.</li> <li>Erbjud utbildning för rekryterare om könskänslig kommunikation och omedveten partiskhet.</li> </ul>
<b>Allierade och förebilder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engagemang genom skriftliga publikationer (dvs. policy, strategi, handlingsplaner).</li> <li>Manliga förespråkare stöder och använder sina privilegier och inflytande för att skapa möjligheter för underrepresenterade individer.</li> <li>Visa upp kvinnliga förebilder för att normalisera och främja könsmångfald.</li> </ul>
<b>Implementering/Utbildning/Utbildning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öka medvetenheten och ge utbildning om genuskänslighet för alla i organisationen.</li> <li>Obligatoriska ledarskapskurser om att respektera jämställdhet, identifiera hinder och övervinna omedveten partiskhet.</li> </ul>
<b>Mentorsprogram</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentorsprogram och kapacitetsuppbyggnad för att utveckla färdigheter och minska könsskillnaderna i roller och befattningar.</li> <li>Karriärövergångsprogram för kvinnor involverade i organisationen.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jämställd könsrepresentation bland mentorer och utbildning för mentorer.</li> </ul>
<b>Kommunikation och porträttering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genusinkluderande media- och kommunikationsstrategier som förstärker framgångsberättelser om mångfald mellan könen.</li> <li>Jämställdhet i evenemangspresentation och programmering.</li> <li>Distribuera marknadsföringsmaterial med kvinnliga förebilder och citat på olika plattformar, inklusive webbplatser, sociala medier, broschyrer och presentationer.</li> </ul>

## 5. Goda exempel

### Exempel "Tillgång till ledarskapsroller"

**Organisation:** Vägledning för att uppnå mer jämställt ledarskap inom idrotten – GAMES Project

**Beskrivning:** GAMES-projektet – vägledning för att uppnå mer jämställt ledarskap inom idrotten – syftade till att förbättra jämställdheten mellan könen i centrala ledarskaps- och beslutsfattande positioner i nationella olympiska kommittéer. De viktigaste instrumenten är att främja strukturella förändringar i förvaltningen, öka förståelsen för befintliga kulturella barriärer och uppmuntra NOC att arbeta med sina medlemsförbund för att skapa hållbar förändring. Baserat på en behovsbedömning och grundstudie utformade projektkonsortiet en Global Pool of Actions som fungerade som grund för skapandet av nationella handlingsplaner, skräddarsydda för dess designers behov och beredskap. Åtgärdsplanen är uppbyggd i tre huvudpelare som täcker 9 nyckelämnena för att ta itu med jämställdhet inom idrottsledarskap, samt en serie övergripande ämnen.

**Ytterligare information:**

<https://games-project.com/>

[Pool of Actions - EOC EU Office \(eurolympic.org\)](https://eurolympic.org/)

### Exempel "Tillgång till sport"

**Organisation:** Styr kursen – Världsegling

**Beskrivning:** Ett strategiskt dokument från World Sailing för att uppmuntra fler kvinnor att delta i alla aspekter av sporten. Den föreställer sig hur sporten kommer att se ut år 2032 och omfattar ett brett utbud av initiativ och mål inom sju prioriterade områden – tränare, instruktörer och lagledare, tävlingsfunktionärer, deltagande, para-inkluderande segling, evenemang, media och styrning. En uppsättning specifika mål med tillhörande deadline tillhandahålls för varje del av strategin, samt en sammanfattning av åtgärder som kommer att vidtas för att uppnå dessa mål.

**Ytterligare information:** [Styr kursen • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](https://iwginsighthub.org/)

### Exempel "Strategi och handlingsplan" och "Tillgång till ledarskapsroller"

**Organisation** : Fédération Internationale de Hockey (FIH)

**Beskrivning** : FIH lanserade "Sustainability Strategy for Hockey", en global plan för att anpassa hockeyprojekt till FN:s mål för hållbar utveckling. Denna strategi fokuserar på tre viktiga aspekter av hållbarhet: People, Planet och Prosperity, som syftar till att säkerställa sportens långsiktiga hälsa. Jämställdhet är en nyckelkomponent, som lyfts fram av fallstudier som "Female Role Models in Leadership Positions" och "The EY Women Athletes." Strategin syftar främst till att ge hockeyintressenter, såsom Continental Federations (CFs) och National Associations (NAs), möjlighet att leda hockeyutvecklingen i sina regioner. Det strävar också efter att engagera alla FIH-medlemmar och hockeyintressenter. Strategin betonar också ett starkt engagemang för hållbarhet och förstärker hockeyvärden som jämställdhet, inkludering och mångfald inom den förbättrade FIHs hållbarhetsstrategi.

**Ytterligare information** :

[FIH holistisk hållbarhetssyn med jämställdhet](#)

[FIH Empowerment and Engagement strategi](#)

### Exempel "Tillgång till ledarskapsroller" och "Bästa metoder"

**Organisation** : Union Cycliste Internationale (UCI)

**Beskrivning** : UCI har infört stipendier för att uppmuntra kvinnors deltagande i den årliga UCI Sports Directors-kursen och provet, vilket resulterar i ett växande antal kvinnliga sportdirektörer. Detta diplom är obligatoriskt för dem som arbetar med UCI WorldTeams, UCI ProTeams och UCI Women's WorldTeams. Rollen som Sport Director inkluderar att övervaka lagets välbefinnande, fatta tävlingsbeslut under press och ge input inom olika domäner som träning, utrustning och antidopning. Diplomet har hjälpt till att öka professionalismen och köns mångfalden inom sporten.

UCI Women in Cycling Best Practice Guide ger viktiga strategier och initiativ för att främja jämställdhet och främja tillväxten av kvinnors deltagande i cykling. Viktiga fokusområden inkluderar:

- Främjande av damcykling
- Tillväxt av licensinnehavare och totalt deltagande
- Utveckling av cykling för ungdomar
- Utveckling och förbättring av kvinnors elitprestationer
- Möjligheter att utveckla kvinnors funktioner inom de nationella förbunden och vägar till ledarroller

**Ytterligare information** :

[Kvinnor Jämställdhetsstrategi i UCI: s sportchefs kurs](#)

[UCI Women in Cycling Best Practice Guide](#)

## 6. Steg till nästa nivå

Till nivå 2 ★★ "Uppstår"	Till nivå 3 ★★★ "Framkallning"	Till nivå 4 ★★★★ "Etablerad"	Till nivå 5 ★★★★★ "Inbäddad"
<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablera jämställdhet som en permanent agendapunkt på styrelsenivå och göra ett tydligt engagemang för att öka representationen av kvinnor i frivilliga och högre ledarroller inom organisationen .</li> <li>Utbilda styrelsen om fördelarna med diversifierad könsrepresentation i verkställande styrelser och kommittéer.</li> <li>Samla in data om könsfördelningen mellan olika roller i organisationen, inklusive operativa nivåer och deltagarnivåer.</li> <li>Införliva ett genusperspektiv i organisationens kommunikationsstrategier genom att aktivt överväga könsbaserade skillnader i alla meddelanden, säkerställa inkludering och representation i varje policy,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulera och anta en övergripande jämställdhetspolicy/strategi. Se till att policyn är tillgänglig för allmänheten. Identifiera könsskillnader och utmaningar genom en grundlig könsuppdelad budgetanalys , sätt upp mål för att ta itu med dessa frågor och definiera indikatorer för att mäta framsteg, vägleda budgetanslag och aktiviteter.</li> <li>Inrätta en jämställdhetskommission med jämställd könsrepresentation eller utse en dedikerad samordnare. Denna individ eller grupp kommer att ansvara för att utveckla, implementera och utvärdera jämställdhetsinitiativ, tillhandahålla teknisk vägledning, samordna jämställdhetsinteg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilldela en del av driftsbudgeten specifikt för utveckling och genomförande av jämställdhetspolicyer, handlingsplaner och genusspecifika program under ledning av jämställdhetskommissionen/samordnaren .</li> <li>Inrätta en könsrepresentation kvot på 40/60 i beslutsfattande organ på alla nivåer, med tidsgränser.</li> <li>Skapa handlingsplaner som främjar möjligheter för det underrepresenterade könet i alla åldrar inom idrott, inklusive deltagande, volontärarbete och ledarskapsroller. Se till att dessa planer inkluderar människor i all deras mångfald.</li> <li>Se till att arbetsbeskrivning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dedikera en specifik del av budgeten till jämställdhetsinitiativ, för att säkerställa hänsyn till alla könsbehov och krav.</li> <li>Införliva ett genusperspektiv i utformningen, genomförandet, övervakningen och utvärderingen av alla policyer, regleringsåtgärder och utgiftsprogram för att främja jämställdhet och bekämpa diskriminering.</li> <li>Sätt en målkvot på 40–60 % för könsrepresentation i styrelser, kommissioner, arbetsgrupper och bland generalförsamlingens delegater. Ändra stadgar och stadgar för att säkerställa att dessa mål uppnås inom en definierad tidslinje.</li> <li>Inbädda jämställdhet i organisationens policyer och stadgar, vilket kräver att</li> </ul>

<p>process och socialt initiativ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveckla och anta policyer som stödjer en familjevänlig och flexibel arbetsmiljö.</li> <li>• Genomför regelbundna utbildningssessioner för anställda, tränare, tjänstemän, administratörer, idrottare och volontärer om kulturell och könskänslighet, med fokus på respektfullt språk och förståelse för mångfald.</li> <li>• Se till att workshops och utbildningssessioner ger en stödjande atmosfär som främjar förståelse och empati i frågor om jämlikhet, mångfald och inkludering (ED&amp;I.).</li> <li>• Uppmuntra könsallians genom att engagera det dominerande könet i beslutsfattande positioner för att stödja det underrepresenterade könet och ge</li> </ul>	<p>rering i alla program och integrera jämställdhetsaspekter i alla organisatoriska policyer och strategier.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicera regelbundet genusstatistik över de olika rollerna i organisationen, inklusive verksamhets- och deltagarnivåer i organisationens årsrapporter för att spåra och kommunicera framsteg.</li> <li>• Implementera policyer och program som stöder en balans mellan arbete/studier, familjeåtaganden och idrottsdeltagande.</li> <li>• Granska och revidera allt kommunikationsmaterial för att vara genuskänsligt, inkluderande och fritt från partiskt språk.</li> <li>• Ändra rekryteringsmetoder för att vara inkluderande och transparenta, säkerställa lika möjligheter för alla</li> </ul>	<p>arna använder ett könskänsligt språk och tydligt anger engagemanget för jämställd könsrepresentation. Utöka rekryteringsarbetet till olika plattformar för att attrahera en bredare pool av kandidater från underrepresenterade grupper.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Säkerställ lika avtalsvillkor, inklusive anställnings-, media- och sponsringsavtal.</li> <li>• Kräv att all ledning och ledarskapspersonal genomgår obligatorisk utbildning och workshops om jämställdhet, mångfald och inkluderande ledarskap. Fokusera på att övervinna omedveten fördom och identifiera hinder som kvinnor möter inom idrotten.</li> <li>• Uppmuntra manliga förespråkare att aktivt stödja kvinnor och marginaliserade</li> </ul>	<p>medlemsorganisationerna följer uppsatta mål och främjar jämställdhet mellan könen i ledarskaps- och styrande roller.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stöd och motivera medlemsorganisationer aktivt att engagera sig för jämställdhet genom att anpassa sig till ditt målkvot och strategiska mål.</li> <li>• Implementera mekanismer för att regelbundet övervaka och utvärdera framstegen mot jämställdhet, inklusive spåra genomförandet av jämställdhetsstrategier och identifiera hinder.</li> <li>• Se till att tjänster annonseras ut på nytt om bara ett kön är nominerat och kräver skriftliga motiveringar för rekryterings- och befodringsbeslut som inte inkluderar det underrepresenterade könet.</li> <li>• Mät och analysera regelbundet ersättning och förmåner över hela</li> </ul>
--	---	--	--



<p>dem tillgång till möjligheter som vanligtvis inte är tillgängliga för dem.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lansera initiativ för att utmana könsstereotyper och säkerställa en rättvis skildring av kvinnliga idrottare.</li> <li>• Utbilda kommunikationspersonal i genus- och mångfaldsfrågor för att säkerställa att de representerar alla kön korrekt och rättvist i media och PR.</li> </ul>	<p>kön och uppmuntra till anställning av underrepresenterade grupper på alla nivåer, särskilt i ledarroller.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se till att minst 30 % av verkställande utskott/styrelseposter och organisatoriska organ fylls av kvinnor, med en liknande andel i ledande roller.</li> <li>• Implementera omfattande utbildningar, mentorskap, stipendier, nätverkande och jobbskuggande program för att ge underrepresenterade kön makt i ledarskap och beslutsfattande positioner.</li> <li>• Skapa program för att stödja karriärövergångar för kvinnliga idrottare, tränare, domare och tjänstemän till ledarskap och styrande roller inom organisationen.</li> <li>• Utveckla utbildningsprogram inom alla idrottsstrukturer för att öka</li> </ul>	<p>grupper genom att förstärka deras röster, förespråka för deras inkludering och genomföra jämställdhetsfrämjande politik som kvotering och tidsbegränsningar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Främja rotation av medlemmar i ledningsorgan, säkerställa jämställdhet och förhindra könsbaserad rollsegregation.</li> <li>• Säkerställa jämställd könsrepresentation i alla kommittéer och kommissioner, med en balanserad fördelning av roller och uppgifter, undvika könstilldelning av verkställande och icke-beslutande positioner.</li> <li>• Distribuera marknadsföringsmaterial med kvinnliga förebilder över flera plattformar, vilket säkerställer konsekventa meddelanden. Använd webbplatser, sociala medier,</li> </ul>	<p>arbetsstyrkan för att identifiera och korrigera skillnader relaterade till kön, roll och etnicitet. Säkerställa strukturell rättvisa i lönepraxis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Upprätta processer för att hantera alla former av ekonomisk ojämlikhet, inklusive löne- och pensionskillnader, sponsringsmöjligheter och sociala förmåner. Säkerställa en fullständig tillämpning av kvinnors rättigheter enligt nationell arbetslagstiftning, inklusive föräldradedighet och mammaledighet.</li> <li>• Erbjud utbildning för rekryterare, annonsörer, mentorer och coacher om könskänslig kommunikation och omedveten partiskhet vid rekrytering, annonsering och utbildning.</li> <li>• Säkerställ en jämn könsfördelning bland mentorer och utbildare i utbildnings-,</li> </ul>
---	---	---	--



	<p>medvetenheten om könsmöjligheter och fördomar och skapa vägar för kvinnor att ta på sig aktiva ledarroller.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementera en medie- och kommunikationsstrategi som aktivt visar framgångsberättelser för kvinnor i ledarskap och framställer dem som förebilder för att normalisera och främja köns mångfald inom organisationen.</li> <li>• Uppmuntra manliga förespråkare att stödja jämställdhet genom att delta i dialoger, förespråka inkluderande politik och använda deras plattformar för att öka medvetenheten och utmana diskriminerande metoder.</li> </ul>	<p>broschyrer och presentationer för att förstärka dessa budskap och bredda deras räckvidd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkludera en rapport om jämställdhetsmål och framsteg i organisationens årsrapport, som visar ledarskapets offentliga engagemang för jämställdhet.</li> </ul>	<p>mentorskaps- och jobbskuggningsprogram för att underlätta peer-to-peer-nätverk och kunskapsdelning.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demonstrera organisationens engagemang för jämställdhet genom offentliga rapporter och kommunikationer, belysa framsteg och efterlevnad av jämställdhetsmål .</li> </ul>
--	---	--	--