



FSO:s Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2024-2026

Fastställd av FSO:s styrelse 4.3.2024



Bakgrund till jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

I enlighet med de förordningar och direktiv som ställs på varje arbetsgivare, utbildningsanordnare och arrangör av verksamheter ska en plan för jämställdhet och likabehandling utarbetas. Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan omfattar alla som tar del av FSO: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.

En hel del arbete utgående från den föregående jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2020-2023 har redan gjorts. T.ex. har förbundets styrelse sammansättning haft fördelningen 40-60% eller en jämnare fördelning. Personal, styrelse, övriga förtroendepersoner och föreningar har fått ta del av diverse utbildningar inom ämnet. Även en stor del av förbundets medlemsföreningar har gjort sina egna jämställdhets- och likabehandlingsplaner med stöd av FSO och FSI. Förbundets träningsgrupper gör årligen upp spelregler för hur gruppen ska uppföra sig och vilka värderingar den har. Under förbundsmästerskapen har förbundets personal framfört en gemensam respekt hälsning för alla deltagare. Förbundsmästerskapen har även blivit jämlikare i form av att segertiderna i respektive klasser har justerats till att vara så jämlika som möjligt.

FSO vill:

- uppnå ett **strategiskt** och systematiskt arbete för jämställdhet och likabehandling som genomsyrar alla delar av förbundet och dess verksamhet.
- ha en fortsatt regelbunden **kommunikation** till medlemsföreningarna 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.
- utvärdera regelbundet arbetet kring jämställdhet och likabehandling, för att kunna följa upp om målen har uppnåtts.



Jämställdhets- och likabehandlingsplanens övergripande målsättningar är:

1. En jämställd och likvärdig verksamhetsmiljö som utgör en grundläggande rättighet för varje medlem (styrelse, tränare, idrottare, föreningsaktiv och arbetstagare) i FSO.

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

1. Könskvotering används av FSO i dess styrelse och utskott
2. Medlemsföreningarna har egna jämställdhets- och likabehandlingsplaner
3. FSOM mästerskapstävlingar och FSOs träningsgrupper har samma möjlighet för deltagande för både män och kvinnor.
4. FSO 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. FSO:s verksamhet präglas av ett tryggt- och respektfullt bemötande som framkommer vid förbundets mästerskapstävlingar och träningsaktiviteter.
2. FSO har två utbildade trakasseriombud för att motarbeta osakligt beteende i förbundets verksamhet.
3. Medlemmar i FSO erbjuds kompetenshöjning i form av utbildning och material.
4. FSO har tydliga överenskommelser och metoder för att uppnå en trygg verksamhet.

3. En inkluderande verksamhet där alla ska känna sig välkomna

Kommunikation, delaktighet

1. FSO har transparent och tillgänglig information
2. FSO strävar efter att alla medlemmar inom förbundet ska känna sig delaktiga i verksamheten och arbetar för att inkludera mer mångfald bland utövarna.
3. FSO:s kommunikation är inkluderande och påvisar mångfald.
4. FSO gör påverkansarbete i att främja jämställdhet och likabehandling på nationell nivå och internationell nivå.



ÅTGÄRDSPLAN FÖR MÅL 1:

En jämställd och likvärdig verksamhetsmiljö som utgör en grundläggande rättighet för varje medlem (styrelse, tränare, idrottare, föreningsaktiva och arbetstagare) i FSO

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

Mål	Konkret förverkligande	Mätare	Tidtabell	Ansvarsperson	Utvärdering (antecknas slutet av året)
Könskvotering används av FSO i dess styrelse och utskott	<p>Könsfördelning beaktas under styrelseval med målsättningen att ha möjligast jämn representation från bägge kön.</p> <p>Könsfördelning beaktas vid utnämmande av FSO-utskott och arbetsgrupper med målsättningen att ha möjligast jämn representation från båda kön och i respektive utskott/arbetsgrupp. Mångfalden i form av (bl.a. ålder, kön, funktionsförmåga, mm.) beaktas vid val av styrelse- och utskottsmedlemmar.</p>	<p>Styrelsens sammansättning</p> <p>Arbetsgruppernas och utskottens sammansättning.</p>	<p>Årligen vid förbundets höstmöte.</p> <p>2023 och framåt.</p>	<p>Styrelsen och förbundsmötet</p> <p>Styrelsen</p>	
Medlemsföreningarna har egna jämställdhets- och likabehandlingsplaner	<p>Ett FSI:s exempel på jämställdhets- och likabehandlingsplan kommuniceras och finns tillgänglig för föreningar. Föreningar uppmuntras att göra upp egna planer samt att publicera planerna på sina egna webbsidor.</p>	<p>Antal föreningar som tagit i bruk jämställdhets- och likabehandlingsplaner.</p>	<p>År 2024 har 50% av medlemsföreningarna en plan.</p> <p>År 2026 har 75 % av medlemsföreningarna en plan.</p>	<p>Grenchef Styrelsen FSIs Hållbarhetschef</p>	
FSOM mästerskapstävlingar och FSOs träningsgrupper har samma möjlighet för deltagande för både män och kvinnor.	<p>FSO arbetar aktivt för att FSOM ska vara jämställt och ifall det uppkommer brister, behandlas det. Deltagarfördelningen i FSOM och träningsgrupper följs upp årligen samt feedback jämställdhet och likabehandling bes av deltagare årligen.</p> <p>Arrangörsföreningar för FSOM uppmuntras att ha mer jämställdhet i arrangörsstaben samt överlag</p>	<p>Deltagarfördelning under mästerskapen. Resultat från enkäter om jämställdhet och likabehandling (FSOM och träningsgrupper).</p>	<p>2024 -</p>	<p>Grenchef & TVU-ordförande</p>	



	<p>mångfald (bl.a. ålder). Arrangörerna uppmuntras att använda sig av <u>direktiven till arrangörer angående jämställdhet och likabehandling</u>.</p> <p>FSO agerar som exempel för distrikten och orienteringen i Finland.</p>				
<p>FSO uppmuntrar det underrepresenterade könet att delta i ledar- och tränarutbildningar samt medverka i beslutsfattande organ.</p>	<p>Marknadsföring och information uppmuntrar möjligheter för det underrepresenterade könet att delta. Mångfald lyfts fram och betonas redan i kommunikationen.</p>	<p>Könsfördelning på förbundets utbildningar, styrelse och utskott.</p>	<p>Pågående</p>	<p>Grenchef FSIs Hållbarhetschef</p>	



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)
FSO:s verksamhet präglas av ett tryggt- och respektfullt bemötande som framkommer vid förbundets mästerskapstävlingar och träningsaktiviteter.	<p>Ansvarspersoner och ledare arrangerar aktiviteter öppet och tillgängligt. Deltagarna bemöts med respekt.</p> <p>Tränare, hjälpledare och ledare inom förbundet utbildas i frågor kring inklusion och bemötande.</p> <p>Förbundet använder Finlands Svenska Idrotts "Respekt inom idrott" - material (hälsning, banderoll, affischer, etc.) och erbjuder material om temat vid de flesta av förbundets aktiviteter.</p>	Utbildningstillfälle arrangerade för verkställande personal, tränare, hjälpledare och förtroendevalda.	2024-	FSOs personal FSI:s hållbarhetschef	
FSO har två utbildade trakasseriombud för att motarbeta osakligt beteende i förbundets verksamhet.	<p>Information om trakasseriombuden finns skrivet i inbjudan till FSOM, i nyhetsbrev och på FSO-hemsida. Informationen ges också till träningsgrupperna.</p> <p>Trakasseriombuden utbildas och ges stöd till i sitt uppdrag via FSIs nätverk för trakasseriombud.</p>	Publicerad information var trakasseriombuden nämnts.	2024-	Träningsverksamhet: Förbundstränare Förbundsmästerskap: Trakasseriombud Grenchef Arrangör	
Medlemmar i FSO erbjuds kompetenshöjning i form av utbildning och material.	Utbildning, fortbildning och kompetensutveckling rörande respekt och bemötande kommuniceras i förbundets kanaler (webb och nyhetsbrev).	Antal kommunicerade tillfällen i FSO:s kanaler per år.	Pågående	Grenchef FSI:s hållbarhetschef	
FSO har tydliga	FSO har trivselregler som gäller hela	Finns angivna på hemsidan och	2024-	FSOs personal	



<p>överenskommelser och metoder för att uppnå en trygg verksamhet.</p>	<p>förbundets verksamhet och gås igenom i verksamheten.</p> <p>Träningsgrupperna och ungdomsgruppen deltar i workshop kring respekt och bemötande samt gör upp spelregler för respektive träningsgrupp.</p>	<p>kommuniceras ut.</p> <p>Antalet träningsgrupper som har gjort spelregler för verksamheten. Antalet utförda workshops. Andelen idrottare inom grupperna som binder sig till spelreglerna, i samband med ansökan till träningsgrupperna.</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)
FSO har transparent och tillgänglig information.	Information om all verksamhet görs tillgänglig, öppet och transparent (mail, webb, nyhetsbrev, sociala medier). Möjligheterna att delta vid aktiviteter görs tydliga vid inbjudan till aktiviteter etc.	Antal förbundsaktiviteter som informerats öppet i förbundets kanaler (webb, mail, nyhetsbrev, sociala medier).	2024 -	FSOs personal	
FSO strävar efter att alla medlemmar inom förbundet ska känna sig delaktiga i verksamheten och arbetar för att inkludera mer mångfald bland utövarna.	Föreningar och aktiva ges möjlighet att påverka planering av förbundets verksamhet (till exempel i samband med föreningsträffar). 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 med migrationserfarenhet eller på annat sätt åsidosatta i samhället. Förbundet samarbetar med FSI:s projekt som utvecklar metoder för inkluderande av mångfald.	Antalet arrangerade tillfällen Antal föreningsbesök	2024 -	FSOs personal Styrelse FSI:s hållbarhetschef	
FSO:s kommunikation är inkluderande och påvisar mångfald.	Kommunikationen visar mångfald i bilder och texter. Bilder och ord undviker att upprätthålla stereotyper. Bildbanker utnyttjas.	Publicerade artiklar: fördelning mellan herr/dam nyheter och/eller vuxen/junior nyheter.	2024-	FSOs personal	



		Publicerade bilder: fördelning mellan herr/dam bilder och/eller vuxen/junior bilder.			
FSO gör påverkansarbete i att främja jämställdhet och likabehandling på nationell nivå och internationell nivå	FSO gör påverkansarbete i att främja jämställdhet och likabehandling på nationell nivå via SSL:s styrelse och föreningsparlament	Antalet tillfällen	2024-	FSO:s representant i styrelsen Föreningsparlament.	




**FINLANDS
SVENSKA
IDROTT**