



# Jämställdhetspolicy

## För Svenska Motorsportförbundet – Svemo

Beslutat av Svemo styrelse 2024-08-21

### Jämställdhetspolicy för Svenska Motorsportförbundet

#### 1. Inledning och bakgrund

För Svenska Motorsportförbundet är det viktigt med en jämställdhetspolicy, särskilt inriktad på lika villkor och möjligheter för kvinnor och män, flickor och pojkar. Motorsporten har traditionellt varit mansdominerad och därmed finns det en extra stor potential att öppna upp för kvinnor och tjejer, och få dem att stanna, engagera sig, trivas och nå sin fulla potential inom idrotten. Aktiva medlemmar inom förbundet består i nuläget mestadels av pojkar och män, cirka 80 % är män. Det är även viktigt att skapa utrymme för fler olika typer av killar, män och andra att känna sig välkomna hos oss.

Denna jämställdhetspolicy togs fram under våren 2024, baserad dels på en genomgång av förbundets nuvarande styrdokument, dels genom intervjuer med medlemmar och förtroendevalda, för att identifiera nuläget med jämställdhetsarbetet i förbundet.

Mål och riktlinjer är formulerade utifrån den potential som Svemo har som förbund i att arbeta med jämställdhetspolicy, tills den uppdateras igen.

#### 2. Syfte

- Syftet med Svemos jämställdhetspolicy är att vi vill skapa ett förbund med lika förutsättningar, möjligheter, rättigheter och skyldigheter för alla, oavsett kön.
- Policyn fungerar som en riktlinje för oss och våra olika sporter att säkerställa att alla medlemmar behandlas rättvist och får likvärdiga möjligheter att utforska sin talang och sitt intresse.



- Att förbundet följer diskrimineringslagens krav på likabehandling oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck är förstås också viktigt för oss och vår verksamhet.
- Likväl som att vi vill bidra till Riksidrottsförbundets (RF) mål för jämställdhet: att kvinnor och män ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.
- Jämställdhet är också mål nummer 5 av 17 i FN:s Agenda 2030, och vi strävar efter att integrera detta som en levande del i vårt hållbarhetsarbete överlag.
- Att aktivt använda sig av en jämställdhetspolicy med tillhörande mål och riktlinjer bidrar också till att locka fler till motorsportens olika sporter och förtroendeuppdrag likväl som andra roller, detta genom att attrahera och skapa ett intresse hos fler.

### 3. Svemos jämställdhetsvision

Svemos jämställdhetsvision är att skapa förutsättningar där alla, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, ges lika möjligheter och villkor att uppleva eller utöva och delta i motorsporten. Vi strävar efter en miljö där alla kan vara med och forma och leda sporten och vår verksamhet, samt uppleva glädje och gemenskap både på och utanför banan.

### 4. Jämställdhetsmål och riktlinjer

**Mål 1: Svemo ska ha jämställdhetssäkrade nomineringsprocesser och en jämställd sammansättning av styrelse och andra förtroendevalda grupper - för att göra oss framgångsrika och starkare.**

**Beskrivning:** Ibland kan det vara svårt att uppnå könsbalans, särskilt då det kan vara svårt att rekrytera förtroendevalda och än svårare att göra sammansättningen jämställd i relation till fördelningen 40/60. Men vi tror att den jämställda representationen kommer med fördelar som är värda att arbeta för. Därför är detta mål viktigt för oss att upprätthålla. Vi ser att det är våra olika erfarenheter, perspektiv, kompetenser och bakgrund som gör oss starkare och mer framgångsrika.



## Riktlinjer:

- Enligt Svemo:s stadgar ska förbundsstyrelsen utgöras av ordförande samt sex (6) ledamöter, vilka ska vara jämnt könsfördelade, tre (3) av vardera kön.
- I sammansättning av övriga styrelser ska förbundet, dess SDF, och föreningar verka för jämställd tillsättning samt att ungdomar ska ingå.
- Valberedningen ska utgöras av ordförande samt fyra (4) övriga ledamöter, varav två (2) av vardera kön. Valberedningen ska få det stöd den behöver för att kunna söka efter både män och kvinnor till förtroendevalda poster.
- Hederstitlar ska nomineras baserat på meriter, och vi ska eftersträva att processen är fri från fördomar och stereotyper utifrån vad kvinnor, män och flickor och pojkar är intresserade av eller kunniga inom.
- Disciplinnämnden ska bestå av både kvinnor och män och eftersträva en balanserad fördelning.
- Nomineringar vid förbundsmöten ska uppmuntra till en jämn nominering av kvinnor och män inom 40/60.
- Arbeta för att tänka långsiktigt och hållbart för roller som är könsuppdelade och eftersträva att beskriva ansvarsområdet intressant för alla, oavsett kön eller ålder.
- Positiv särbehandling av det underrepresenterade könet ska övervägas om två likvärdiga kandidater av vardera kön nomineras. Vid användning av positiv särbehandling ska detta verktyg utannonseras innan för rättvis hantering av processen. Positiv särbehandling gäller förstas både kvinnor och män men gäller inte för några andra diskrimineringsgrunder än kön.
- Vid de fall, som inte är reglerade av stadgarna, då det inte går att nå 40/60 fördelning ska en 30 % representation av det underrepresenterade könet vara ett minsta krav, detta för att undvika att det underrepresenterade könet i de flesta fall är representerat av enbart en person.

**Mål 2: Svemo ska möjliggöra jämställdhet genom att arbeta för likvärdiga villkor, intresse och glädje för alla deltagare och utövare i verksamheten oavsett kön, ålder och typ av motorsport.**



**Beskrivning:** Idag skiljer sig intresse och engagemang från kvinnor respektive män beroende på typ av motorsport. Skillnaderna kan vara förknippade med ålder, generation eller vilken sport det handlar om. Här vill vi verka för att satsa extra på att synliggöra kombinationen av utmaningar likväl som potential som kan komma i korsningen mellan sporter, åldrar och kön.

### **Riktlinjer:**

- Anpassa aktiviteter för att lättare nå jämställdhet genom att jobba aktivt för att träningar och tävlingar är inkluderande och anpassade för kvinnor och mäns, flickors och pojkars olika behov.
- Den information och kommunikation som tas fram ska klargöra hur motorsporten kan utövas på ett inkluderande och jämställt sätt, med anpassning till just sport och ålder- och generationskillnader i normer och värderingar.
- Jämställdhetsarbetet ska också möjliggöra att medlemmar och utövare som har ett normbrytande könsuttryck eller identitet ska känna sig välkomna och inkluderade, särskilt med fokus på ungdomar.
- Genom att upprätta samarbete med andra idrottsförbund som också arbetar för jämställdhet kan Svemo dra nytta av erfarenheter och kunskap inom jämställdhets- och inkluderingsarbete.
- Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i rutiner och arbetssätt gällande arbete med andra likabehandlingsområden, exempelvis kan främjande av NPF-gemenskap ske genom kompetensutveckling inom skillnader i uttryck av diagnoser mellan flickor och pojkar, kvinnor och män.
- Jämställdhetsarbetet ska också innefatta utbildning av tränare och ledare i uttryck för hedersnormer och våld i nära relation, särskilt för unga medlemmar, för att säkerställa att motorsporten blir en trygg plats för alla.
- Stötta klubbarna i att nå fram till intresserade kvinnor och olika typer av män i rekrytering till olika situationer, exempelvis med tips på hur man kan skapa en tydlighet i rollbesättning.

**Mål 3: Svemo ska aktivt arbeta med involvering och kompetensutveckling för hela familjen med fokus på ett jämställt deltagande i vår verksamhet och i motorsporten som intresse.**



**Beskrivning:** Hur vi arbetar med vårdnadshavare, föräldrar, ledarskap och barn kan se olika ut inom olika sporter, eller i olika delar av landet. Därför kan åtgärder och aktiviteter ibland skilja sig åt, beroende på behov. När det gäller att skapa trygghet och inkludering för alla barn och vuxna är det dock viktigt att vi arbetar likvärdigt och mot samma mål. Enligt förbundets egna regler behöver vårdnadshavare vara med i träningen och tävlingen med barn under 18 år vilket ger en möjlighet att arbeta med jämställdhet särskilt mot barn, vårdnadshavare och tränare. Att involvera föräldrar eller vårdnadshavare samt skapa känslan av gemenskap mellan dem bidrar till större engagemang och viljan att aktivt vara med i sporten och förbättra verksamheten.

### **Riktlinjer:**

- Introduktion och utbildning för att skapa jämställdhet kan handla om att informera om säkerhetsrutiner såsom första hjälpen, hantering och förebyggande av kränkande särbehandling och trakasserier - och hur det på bästa sätt skapas ett jämställt och inkluderande bemötande under träningar, tävlingar och träffar.
- En trygg idrott ska vara fri från mobbning, trakasserier, hot, våld, övergrepp och osunda träningsmetoder - alla dessa områden kan förebyggas än mer med mer kunskap om jämställdhet därför uppmuntrar denna policy till att integrera medvetenhet om könsnormer i arbetet med en trygg idrott.
- Uppmuntra exempelvis mammor till pappa-dominerade roller och tvärtom, kanske genom att prova på eller att skapa utbyten mellan roller.
- Gemenskapsaktiviteter som stärker jämställdhet kan vara mötesplatser för föräldrar/vårdnadshavare för erfarenhetsutbyte och stöd inom jämställdhet och andra inkluderingsfrågor.
- Särskilda nätverk för jämställdhetsfrågor eller social hållbarhet kan med fördel uppmuntras. Vi arbetar för att motorsporten ska vara trygg, rolig och hållbar över tid vilket vi vill göra tillsammans med alla familjer.

**Mål 4: Svemo ska ha en hög standard på kompetensutvecklingen inom jämställdhetsperspektiv, inkluderande idrott och social hållbarhet för tränare, förtroendevalda och ledare.**



**Beskrivning:** Att ha en hög standard på kompetensutvecklingen för de som representerar vårt förbund och vår idrott är viktigt för oss, särskilt inom jämställdhetsfrågor som har en stor potential att skapa ett ökat intresse och trivsel för alla.

**Riktlinjer:**

- Tränare och personal inom verksamheten ska vara medvetna om normer, stereotyper och värderingar som påverkar lika bemötandet av människor. Detta bidrar också till trivsel och gör att många vill stanna längre inom sporten.
- Utbildningar och samtal på befintliga möten och träffar ska genomföras regelbundet inom jämställt och inkluderande bemötande och uppträdande, likväl som trygghet och säkerhet oavsett kön.
- Gemensamma träningar ska aktivt främja gemenskap, jämställdhet och ömsesidig respekt mellan idrottens utövare och deltagare.
- Vår gemensamma ledarintroduktion bör innehålla genomgång av vår jämställdhetspolicy med tillhörande dilemmaövningar och tydliga riktlinjer.

**Mål 5: Svemos interna och externa kommunikation ska innehålla jämställt språkbruk och bildval som visar en verksamhet som är öppen för alla oavsett kön, förutsättningar eller ambitionsnivå.**

**Beskrivning:** Språkbruk och kommunikation är avgörande för arbete inom jämställdhet och inkludering. Hur vi pratar till och med varandra har ett långvarigt intryck, både positivt och negativt. Svemos representanter har ett tydligt ansvar i bemötandet och språkbruk, speciellt under representantuppdraget, eftersom detta har en direkt påverkan på bilden om förbundet.

Det text- och bildmaterial förbundet förmedlar bör visa representation och inkludering.



## Riktlinjer:

- Utveckla och implementera en code of conduct som främjar respektfullt och inkluderande språkbruk. Om överträdelse av dessa riktlinjer uppstår, ska det vara tydligt hur detta ska hanteras.
- Klargör den etiska kommitténs roll i att hantera diskriminering och kränkningar, särskilt utifrån kön, könsuttryck och könsidentitet.
- Säkerställ att kommunikationen är jämställd och inkluderande genom att granska den kontinuerligt och införa checklistor eller andra verktyg för att kvalitetssäkra materialet.
- Arbeta ständigt för att all information ska vara lättillgänglig och tydlig för alla medlemmar, det gynnar alla och också jämställdhet att det är begripligt och lätt att engagera sig och förstå.
- Skapa möjlighet för anmälning av missförhållanden, för att kunna effektivt ingripa i fall av diskriminering, mobbning, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt andra situationer som kan upplevas som obehagliga. Ta fram en tydlig åtgärdsplan vid incidenter och förmedla den, så att eventuella anmälare vet vad som händer med informationen.
- Uppmuntra och visa förebilder utåt i marknadsföring och reklam som är både kvinnor och män, flickor och pojkar.

## 5. Uppföljning och utvärdering

Denna jämställdhetspolicy ska följas upp kontinuerligt och jämställdhetsmålen ska utvärderas och justeras vid behov. Kontinuiteten kan nås genom exempelvis årliga rapporter om framsteg och utmaningar inom jämställdhetsarbetet.

## 6. Ansvar för jämställdhetspolicy

Alla inom Svemo, från styrelsemedlemmar till tränare och utövare, har ett ansvar att följa och främja denna jämställdhetspolicy. Genom dessa åtgärder blir jämställdhetsarbetet konkret och strukturerat samt underlättar att levandegöra arbetet, nu och i framtiden. Med gemensamma ansträngningar kan vi skapa en inkluderande, trivsamt och rättvis miljö för alla inom motorsporten.



Begrepp/moment	Förklaring/beskrivning
<b>Jämställdhet</b>	Jämställdhet syftar på ett tillstånd där både kvinnor och män har likvärdiga rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Ibland kan det handla om antalsmässig jämställdhet, vilket kan handla om (nästan) lika många kvinnor och män i en styrelse. Många menar att det är viktigt att både kvinnor och män finns representerade för att det ens ska kunna närma sig jämställdhet på övriga områden. Men det kan också handla om sådant som bemötande, förebilder, normer och förväntningar på flickor och pojkar, kvinnor och män.
<b>Jämlikhet</b>	Jämlikhet är lika villkor och möjligheter för alla i samhället, innefattar därför fler perspektiv än jämställdhet.
<b>Inkludering</b>	Att inkludera betyder att omforma olika situationer på ett sätt, som gör dem tillgängliga för alla oavsett olika fysiska, psykiska och sociala förutsättningar. Detta begrepp kan också kopplas till och tillämpas för de sju olika diskrimineringsgrunderna, men behöver inte begränsas dit.
<b>Kön, oavsett kön</b>	Kön syftar till det biologiska könet som definierar oss utifrån könsorganen, kromosomer och hormoner. Att i vissa fall använda "oavsett kön" kan också inkludera icke-binära eller de med normbrytande könsidentitet- och uttryck, utan att för den delen osynliggöra att de stora grupperna kvinnor och män faktiskt har olika förutsättningar i samhället och att vi ska verka för att skapa likvärdiga möjligheter för exempelvis flickor och pojkar.
<b>Könsidentitet eller könsuttryck Icke-binär</b>	Vilket kön någon känner sig som eller identifierar dig som brukar kallas för könsidentitet. Det finns förväntningar i samhället på att man ska klä sig och på andra sätt uttrycka sitt kön på ett speciellt sätt. Att det inte ska få negativa konsekvenser om någon bryter sociala normer inom könsidentitet- och uttryck är därför en av diskrimineringsgrunderna i Sverige. Om någon upplever att ens biologiska kön, könsidentitet- eller könsuttryck inte passar in i varken man eller kvinna så kan det vara så att icke-binär är en passande beskrivning för den personen.
<b>Mångfald</b>	Mångfaldsbegreppet används ofta för att beskriva variation av olika egenskaper hos individerna i en social grupp. Det finns olika sätt att använda ordet mångfald på, även biologisk mångfald i naturen. Men i sociala sammanhang mellan





människor brukar det oftast syftas till att uppskatta att vi alla är olika och att vi stärks som gemenskap i att alla kan bidra.

**Likabehandling  
antidiskriminering** Alla människor ska ses som lika värda och inte diskrimineras på grund av kön eller könsnormer, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, religion, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning. Dessa sju områden är också Sveriges diskrimineringsgrunder och enligt Diskrimineringslagen ska exempelvis arbetsgivare och utbildningar förebygga att någon skulle bli orättvist behandlad som tillhör någon av dessa sju grupper. Samt såklart hantera skyndsamt om något skulle ske, såsom trakasserier eller orättvis behandling utifrån dessa sju grunder. Detta gäller inte idrottsförbund ännu, enligt lag, men såklart ska det pågå ett proaktivt arbete mot diskriminering och för likabehandling även hos oss.

**Våld och  
trakasserier** Mobbning och kränkande behandling kan vara kopplat till musikstil, åsikter och kroppsform exempelvis. Trakasserier definieras i diskrimineringslagen och har därför samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Våld och trakasserier, kränkningar skadar människor och det är sådant som inte ska tolereras och hanteras skyndsamt. Vilket kön förövaren eller den som är utsatt har kan spela roll för hur våldet, trakasserier eller kränkningarna tar sig uttryck eller ska hanteras, vilket kan kräva särskild kunskap och förebyggande insatser för att upptäcka, hantera och motverka.

**Hedersnormer  
och hedersvåld** Hedersrelaterat våld och förtryck handlar om att det kollektivt i ett visst sammanhang, exempelvis i en familj eller släkt, upprätthålls patriarkala normer och värderingar. Denna särskilda typ av våld och förtryck kräver ofta särskild kunskap och insatser för att upptäcka, hantera och motverka.

**NPF** NPF är förkortning för Neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, hänvisar till mängden av olika diagnoser under detta paraplybegreppet. Till exempel diagnoser under autismspektrum, adhd, språkstörning och tourettes. Ur ett könsperspektiv kan man se att pojkar och flickor kan både ha olika uttryck för diagnoser, bemötas olika i vård och det kan därför vara extra viktigt att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på NPF-området.

**Mål 5 Agenda  
2030** Detta är ett speciellt mål för jämställdhet inom FN - programmet Agenda 2030. Detta mål uppnås först när kvinnor och män,



flickor och pojkar har lika villkor, rättigheter, möjligheter och makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling.