



Jämställdhetspolicy

1 INLEDNING OCH OMFATTNING

IFK Lidingö Friidrotts (IFK) jämställdhetspolicy bygger på Riksidrottsförbundets (RF) jämställdhetsplan, som specialidrotts-förbunden lyder under. Föreningen vill lyfta jämställdhetsarbetet ytterligare en nivå eftersom IFK inser att föreningens fulla potential endast kan nås om hela föreningens kompetens släpps fram.

Det är viktigt att förstå att friidrottssverige ännu inte är helt jämställt (så nära 50-50 som möjligt). Först med den insikten kan föreningen ta sig an jämställdhetsarbetet och därigenom demokratiska värderingar, mål och policy.

Jämställdhet har ingen ålder och omfattar alla medlemmar i IFK; från 7 åringar till veteraner.

2 ÖVERGRIPANDE MÅL

I IFK Lidingö Friidrott ska kvinnor och män ha samma förutsättningar, rättigheter och skyldigheter.

3 MÅL

I IFK är för alla och medlemmarnas aktiviteter värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt. Resurser fördelas därför utifrån behov och aldrig efter kön.

All verksamhetsplanering och resursfördelning ska medvetet också belysa jämställdhetsperspektivet, vilket omfattar ersättningar till aktiva, tränare och personal, tillgång till tränare, anläggningar, material, osv.

Alla som är aktiva i IFK förväntas agera positivt gällande attityder/värderingar i jämställdhetsfrågor.

3.1 Övergripande

Följande övergripande målsättningar för jämställdhetsarbetet har utformats av styrelsen:

Målformulering	Förtydligande
<i>Alla ska ha samma möjligheter att friidrotta:</i>	Det innebär bland annat att båda könen på ett systematiskt och medvetet sätt ges lika förutsättningar vad gäller t.ex. arvodering, kompetenta tränare, osv.
<i>Båda könen friidrottande ska värderas lika och prioriteras likvärdigt:</i>	Det innebär till exempel att båda könen friidrottande tilldelas resurser efter samma principer när det gäller budget, träningsanläggningar och liknande samt att båda könen aktiviteter och prestationer ges samma uppmärksamhet.
<i>Båda könen har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ:</i>	Det innebär att på alla beslutande och rådgivande nivåer bör könsfördelningen var helst 50-50 och minst 40 % för båda könen.
<i>Arbetsformer och fördelning av uppdrag görs så att båda könen ges samma möjligheter att delta:</i>	Det innebär att båda könen, ges samma möjligheter att utvecklas som aktiva, ledare, tränare, anställda och förtroendevalda.



Styrelsen ansvarar ytterst för IFK:s jämställdhetsarbete och ska, som en del av årsberättelsen, belysa hur arbetet fortlöper.

3.2 Delmål

Jämställdhetsarbetet är kontinuerligt och för att kunna mäta och säkerställa att jämställdhet i IFK:s verksamhet vidmakthålls och/eller utvecklas i rätt riktning har följande delmål utan inbördes ordning utformats:

Målformulering	Förtydligande
<i>Att könsfördelningen på Sommaridrottsskolan helst ska vara 50-50 men minst 40 % av något kön gällande både deltagare och ungdomsledare.</i>	Mäts varje år genom att vara en del av utvärderingspunkterna efter genomfört arrangemang.
<i>Att IFK aktivt deltar i SFIF:s/08 FRI:s jämställdhets-projekt och arbetar efter samma målsättningar.</i>	SFIF/08 FRI driver från tid till annan olika jämställdhetsprojekt där det är IFK:s ambition att ta en aktiv roll (medverka).
<i>Att årsmötet gett valberedningen i uttryckligt uppdrag att tillse att styrelsen sammansättning överensstämmer med IFK:s jämställdhetsmål (50-50 men minst 40 %).</i>	Valberedningen ska vara medvetna om föreningens jämställdhetsmål och göra sitt yttersta för att säkerställa målet.
<i>Styrelsen ska eftersträva att personalgruppen består av 50 % av båda könen.</i>	Att prioritera efter kön vid rekrytering om två kandidater för tjänsten är av likvärdig kompetens för att uppnå målen i denna policy.
<i>Aktivt verka för att varje träningsgrupps ledarstab består av minst 40 %, men helst 50 % av båda könen.</i>	Att framför allt vid uppstart av varje träningsgrupp/åldersgrupp försöka nå könsfördelningen 50-50 i tränar-/ledarstaben.

