



JÄMSTÄLLDHETSARBETE I FÖRENINGEN

- Vägledning och checklista

Här är ett färdigt dokument som du kan kopiera och använda i din förening. Det innehåller:

1. Inledning med begreppsförklaringar
2. Checklista för jämställdhetsarbete - 3 nivåer
3. Vägledning för nulägesanalys
4. Förslag på struktur till en handlingsplan



1 INLEDNING

Vad menar vi med jämställdhet, jämlikhet, mångfald och inkludering?



JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet betyder att kvinnor och män, flickor och pojkar har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Det gäller både representation (antal) och inflytande (makt och påverkan).



JÄMLIKHET

Jämlikhet innebär att alla människor har samma värde och rättigheter, oavsett exempelvis kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning, könsidentitet, ålder eller bakgrund. I en jämlik förening ska alla känna att de har lika möjlighet att delta, påverka och utvecklas.



MÅNGFALD

Mångfald handlar om att människor med olika erfarenheter, perspektiv och bakgrund finns representerade. Det kan handla om kulturell bakgrund, ålder, språk, religion, könsidentitet, utbildning, funktionsvariation med mera.



INKLUDERING

Inkludering betyder att alla känner sig välkomna, trygga och delaktiga i föreningens verksamhet. Mångfald är att olika finns - inkludering är att olika får plats, påverka och trivas.

FOTBOLLENS MÅLBILD OCH UPPFÖLJNING 2024-2027

Alla som vill, oavsett kön, ska ha samma möjlighet att utöva och leda verksamhet inom svensk fotboll. På alla nivåer har män och kvinnor samma makt att vara med och forma verksamheten och sitt deltagande. Arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att män och kvinnor har lika stora möjligheter att medverka och ges lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ.

- 2027 består varje SvFF och SDF styrelse, valberedning, kommitté och nämnd av minst 40/60-representation.
- 2027 är ledande roller inom SvFF och SDF (chefer, ordförande eller sammankallande i olika grupperingar osv) tillsatta utifrån 40/60-representation.
- 2027 är minst 40 % av aktivitetsledarna inom barn- och ungdomsverksamheten i våra fotbollsföreningar kvinnor.



2 CHECKLISTA

För jämställdhetsarbete - Tre nivåer

NIVÅ 1 – GRUNDNIVÅ: MEDVETANDEGÖRA & KARTLÄGGA

OMRÅDE	VAD FÖRENINGEN SKA UPPNÅ
Nulägesanalys	Har genomfört en kartläggning av könsfördelningen bland styrelse, ledare, tränare, lag, deltagare i aktiviteter etc. (kansli, , medlemmar?)
Representation	Strävar mot minst 40/60-fördelning i styrelse, ledargrupp och aktiviteter.
Utbildning	Har hållit minst ett informationstillfälle om jämställdhet.
Policy/Värdegrund	Har en uttalad jämställdhetspolicy eller värdegrund som lyfter frågan.
Kommunikation	Har inkluderande språk och bildval i kommunikation.
Trygg miljö	Har rutiner för att hantera trakasserier och diskriminering. Har en trygghetsansvarig/person.

NIVÅ 2 – FÖRDJUPAD NIVÅ: PLANERING & GENOMFÖRANDE

OMRÅDE	VAD FÖRENINGEN SKA UPPNÅ
Handlingsplan	Har en konkret jämställdhetsplan med mål, aktiviteter och ansvariga.
Uppföljning	Följer upp och reviderar planen årligen.
Delaktighet	Skapar aktivt möjligheter för olika grupper att påverka och delta.
Förebilder	Lyfter fram olika kön och bakgrunder i marknadsföring och ledarskap.
Trygghet	Har rutiner för att förebygga och hantera trakasserier och diskriminering.

NIVÅ 3 – HÅLLBAR NIVÅ: FÖRANKRAT & LEVANDE ARBETE

OMRÅDE	VAD FÖRENINGEN SKA UPPNÅ
Förankring	Jämställdhet är integrerat i styrdokument, verksamhetsplan och budget.
Ledarskap	Styrelse och ledare driver och prioriterar arbetet aktivt.
Utbildning	Ger återkommande utbildning för nya och gamla ledare/styrelse.
Målstyrning	Har uppnått minst 40/60-representation i alla organ och strävar efter att behålla det.
Medlemsdialog	Samlar in medlemmarnas upplevelser (enkäter, samtal) för fortsatt utveckling.



3 NULÄGESANALYS

Hur gör man en nulägesanalys?

STEG 1: SAMLA IN FAKTA

Hur ser könsfördelningen ut i:

- Styrelsen
- Ledare och tränare
- Aktiva deltagare
- Kommittéer och projektgrupper

STEG 2: ANALYSERA ROLLER OCH INFLYTANDE

- Vem har inflytande och beslutsmyndighet?
- Vem gör vad? (organisatoriskt, praktiskt, kommunikativt)
- Får alla lika möjlighet till påverkan och ansvar?

STEG 3: MEDLEMSDIALOG

Enkät eller samtal med medlemmar:

- Känner du dig välkommen och delaktig?
- Upplever du att föreningen behandlar alla lika?
- Vad kan förbättras?

STEG 4: KOMMUNIKATION

Analysera hemsida, sociala medier och material:

- Vem syns och hur?
- Hur är språket formulerat - är det könsneutralt eller inkluderande?

STEG 5: SAMMANSTÄLL OCH DOKUMENTERA

- Vad gör vi bra?
 - Vad behöver förbättras?
 - Hur går vi vidare?
-



4 MALL

Struktur för en jämställdhetsplan.
Här är en enkel mall ni kan använda.

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Föreningens namn

1. Inledning

- Kort bakgrund och varför planen tas fram.
- Koppla till föreningens värdegrund.

2. Nulägesanalys (sammanfattning)

- Könsfördelning
- Medlemsupplevelser
- Övergripande utmaningar och styrkor

3. Mål för perioden (1-2 år / exempel)

- Minst 40 % kvinnor i styrelsen
- Utbilda alla ledare i jämställdhet
- Förbättra kommunikationens inkludering

4. Aktiviteter (exempel)

AKTIVITET	ANSVARIG	NÄR	UPPFÖLJNING
Workshop om jämställdhet	Utbildningsansvarig	Nov 2025	Enkät efteråt
Kartlägga ledarfördelning	Sekreterare	Dec 2025	Redovisning i årsmötesrapport

5. Uppföljning och revidering

- När och hur planen följs upp (t.ex. årligen inför årsmöte).
- Vem ansvarar?



KONTAKT

Petra Engberg

Verksamhetsutvecklare på Svenska Fotbollförbundet

petra.engberg@svenskfotboll.se

Evenemangsgatan 31, 169 79 Solna