



SVENSKA SKIDFÖRBUNDET
SWEDISH SKI ASSOCIATION

HONORERENOMOT:

H.M.: KORUNG
CARL XVI GUSTAF

Medlem av:

RF, RIKSIDROTTSFÖRBUNDET
SOK, SVERIGES
OLYMPISKA KOMMITTÉ
FIS, FÉDÉRATION
INTERNATIONALE DE SKI

Jämställdhets- och mångfaldspolicy

Version 1.0

Versionshantering

Versionsnr	Datum	Händelse/version
1.0	2016-08-30	Antogs i styrelsen

Huvudsponsor



Övergripande mål

Svenska Skidförbundets övergripande mål för jämställdhet och mångfald är att alla oavsett könstillhörighet, etnisk bakgrund, religion eller sexuell läggning ska ges likvärdiga förutsättningar, möjligheter och villkor att såväl utöva sin idrott som att inneha uppdrag som ledare, tränare, tjänstemän eller förtroendevalda. Vi ska alla ansvara och arbeta för att jämställdhet uppnås.

Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska vara en naturlig del i och genomsyra samt integreras i hela Svenska Skidförbundets verksamhet.

Vi strävar efter en trygg och säker arbetsmiljö för både aktiva och personal. Vi accepterar inte någon form av kränkande behandling såsom mobbning, diskriminering, sexuella trakasserier, våld eller hot.

Detta innebär att det är förbjudet att genom tal, skrift, symboler eller beröring kränka någon. Ingen får heller utsätta någon för våld, hot, utfrysning eller annan kränkande behandling.

Vår strävan är att alla inom Svenska Skidförbundet bedriver ett målinriktat och dagligt arbete för att aktivt främja jämställdhet och mångfald inom förbundet.

Rättigheter och skyldigheter

- Jämställdhets- och mångfaldsaspekten ska integreras i verksamhetsplaneringen och beaktas i allt ledningsarbete.
- Chefer med personalansvar ska initiera och delta i jämställdhets- och mångfaldsaktiviteter och i det dagliga arbetet agera så att de visar att de lever efter planen.
- Alla har skyldighet att vid misstanke om kränkning rapportera detta till närmaste chef. Chefen är skyldig att föra ärendet vidare för behandling hos förbundsdirektören. Det är allas rättighet att ärendet som anmäls blir behandlat.
- Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivaren varje år göra en plan för sitt jämställdhetsarbete.
- Svenska Skidförbundets styrelse bär det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Jämställdhets- och mångfaldsprinciper

Jämställdhets- och mångfaldsprinciperna gäller alla som är verksamma inom Svenska Skidförbundet.

- Ingen ska bli diskriminerad på grund av kön, etnisk bakgrund, religion eller sexuell läggning genom tal, skrift, symboler eller handlingar.
- Alla ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, etnisk bakgrund, religion eller sexuell läggning

- Arbetsformer och fördelning av uppdrag ska utformas så att alla får lika stora möjligheter att medverka.
- Rasistiska handlingar eller symboler får inte förekomma

Pedagogiskt material och undervisningsmetoder

- Läromaterialet skall vara könsneutralt om det inte finns relevanta orsaker till undantag.
- Undervisningsmetoder ska varieras, så att olika studerandes inlärningsprofiler tas i beaktande. Utbildaren planerar sina lektioner med beaktande av de studerandes behov och önskemål

Resurser

- Resurser ska fördelas rättvist mellan alla, oberoende av kön, etnisk bakgrund, religion eller sexuell läggning.
- Dam- och herrlag ska erhålla likvärdig status och förutsättningar för utövandet av sin idrott.

Anställningsprinciper (ur ett jämställdhetsperspektiv)

- Svenska Skidförbundet tillsätter befattningar utifrån kompetens.
- Om något av könen är underrepresenterat ska Svenska Skidförbundet vid nyanställning anstränga sig att få personer av det underrepresenterade könet att söka den lediga befattningen.
- När sökande har likvärdiga kvalifikationer, jämfört med uppställda krav, ska det underrepresenterade könet alltid prioriteras. Om sökande är av det underrepresenterade könet kan detta gälla som en särskild merit.
- Jämställdheten ska vägas in vid såväl tillsvidare som tillfälliga eller tidsbegränsade anställningar.
- Kvinnor och män skall lönesättas på samma villkor. Löneskillnader som beror på kön skall utjämnas.

Lagstiftning

Ansvar för att arbeta för jämställdhet och mångfald i arbetslivet är närmare fastställt i diskrimineringslagen (2008:567). Lagen förbjuder arbetsgivaren att diskriminera någon på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder vid anställning, anställningsvillkor och arbetsledning med mera. Alla arbetsgivare skall enligt lagen, i samverkan med de anställda, bedriva ett aktivt arbete för antidiskriminering.

Lika lön skall enligt lag betalas till anställda som utför lika eller likvärdigt arbete. Könsdiskriminering vid lönesättning är förbjuden.