



SVENSKA
CHEERLEADING
FÖRBUNDET

Strategisk inkluderingsplan

Bakgrund

Cheerleading utförs i en grupp som samarbetar nära med en stark sammanhållning som konsekvens. Alla behövs, och det finns en plats för alla, – en pyramid behöver alla deltagare. Om det blir tydligt för oss alla vilka som saknas idag, tror vi att fler kommer att arbeta för att förändra vår sammansättning.

Våren 2022 anmälde SCF intresse att ingår i RFs gemensamma projekt för inkluderingskartläggning som en fortsättning på det arbete vi bedrivit inom jämställdhet sedan hösten 2019. Under 2020 och 2021 har vi genomfört två kartläggningar inom projekten Jämställdhet och Cheerleading för äldre, varav den första genomfördes med extern kompetens. Kartläggningarna bevisar vår hypotes om att cheerleading är starkt normknuten och att våra utövare utgörs av en starkt homogen grupp. Det finns en allmän bild om vem är cheerleader är, och denna bild behöver luckras upp för att vår idrott ska finnas till för alla. För att framgångsrikt möjliggöra att cheerleading verkligen är till för alla, behöver vi ytterligare kunskap. Vi vill ha fakta gällande vilka som finns/inte finns inom våra utövare, och inom de rum där makt utövas.

Vidare så har vår strategiska utvecklingsplan effektmålen:

- Alla barn och ungdomar som vill träna cheerleading kan och får göra det.
- Våra föreningar arbetar aktivt med att vara inkluderande.
- Allmänhetens bild av cheerleading är att det är en naturlig idrott för vuxna och äldre oavsett ålder och kön.

Syftet med att kartlägga gällande inkludering var att, i linje med Strategi 2025s målbild ”Vi ska spegla Sveriges befolkning” samt SCFs vision ”Alla som vill ska kunna hålla på med cheerleading på den nivå och inom den inriktning de själva vill, *utreda vilka som finns och inte finns inom cheerleading, samt vem som är mest självklar inom alla våra rum.*

Kartläggningen genomfördes med extern konsult, och resultaten av arbetet var en analys med rekommendationer för fortsatt arbete. Se slutrapport.

Resultat (rubriken ska inte finnas kvar senare)

1. Utbilda förtroendevalda, beslutsfattare och tränare/ledare i inkludering och normer - utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Genom att förankra denna kunskap på flera nivåer ökar möjligheten att kunna bygga in ett inkluderande förhållningssätt i cheerleadingens strukturer. *(formulerat som mål)*
2. Genomföra kartläggningar av de sex övriga diskrimineringsgrunderna som inte är kön. På så sätt kan Cheerleading få ytterligare verktyg och konkret kunskap kring hur inkluderande verksamhet kan utvecklas. *(i mån av projektmöjligheter)*
3. Arbeta aktivt med att samla in idéer och uppslag kring strategier för att möjliggöra att utöva Cheerleading oberoende av socioekonomiska förutsättningar. *(under 2023, 2024)*
4. Fortsätta arbetet med att tidigt inkludera pojkar i Cheerleading parallellt med att prata kring normer och könsroller. Även bredda samtalet till att inkludera alla kön för att på så sätt skapa förutsättningar för en inkluderande och tillåtande träningsarena. *(projekt inom Projektstöd IF, bredda fr o m 2025)*
5. Arbeta tydligare med cheerleadingens historia och att öka kunskapen både internt och externt kring vad idrotten de facto innebär. Genom hemsida, sociala medier, fysiska möten och medlemsrekryteringar finns många möjligheter att arbeta med storytelling och att bredda bilden av Cheerleading – och på så sätt förhoppningsvis nå fler och nya målgrupper. *(kontinuerligt, stäms av varje år)*
6. Satsa på att fortsätta utveckla hemsidan med flickor för historik, de olika inriktningarna, internationella samarbeten, förklaringar av begrepp med mera. Cheerleading är en välorganiserad idrott, vilket framgår av hemsidan, dokument och verksamheten. Genom att levandegöra hemsidan kan ytterligare nyfikenhet väckas. *(kontinuerligt, stäms av varje år)*
7. Informera tydligt och ofta om Riksidrottsförbundets och andra aktörers befintliga verktyg kring inkludering, jämställdhet och Trygg idrott. Till exempel finns mycket bra material samlat på sidan Trygg och inkluderande idrott. I takt med att egna utbildningar och material tas fram ska dessa naturligtvis också lyftas och göras lättillgängliga för att nå så många medlemmar som möjligt. *(kontinuerligt, stäms av varje år)*
8. Koppla arbetet med inkludering och jämställdhet tydligt till idrottsutveckling. Genom att skapa jämställda, jämlika och transparanta träningsmiljöer skapas förutsättningar för att prestation och kärleken till idrotten kan stå i fokus. *(kontinuerligt, stäms av varje år)*
9. Fortsätta arbetet kring Trygg idrott och trygga idrottsmiljöer; jargong, språkbruk och nolltolerans mot (sexuella) kränkningar. Även tydlig information kring hur frågorna ska hanteras och eventuell arbetsordning kopplat till det. Skapa rum där dessa frågor kan diskuteras, lyftas och få utrymme.



SVENSKA
CHEERLEADING
FÖRBUNDET

Målsättningar 2028

SCF har

- Kontinuerligt utbildat inom inkludering och normer för förtroendevalda, beslutsfattare och ledare
- Samlat in idéer och uppslag för möjliggörande av utövande oberoende av socioekonomiska förutsättningar, samt delgett våra medlemsföreningar resultaten.
- Fortsatt arbetet med tidig inkludering av pojkar inom cheerleading parallellt med utbildning inom normer och könsroller, samt breddat samtalet till att inkludera alla kön.
- Fortsatt arbetet med Trygg Idrott.
- **Inom vår strategiska kommunikation kontinuerligt arbetat med att**
 - tydliggöra cheerleadingens historia och breddat bilden av cheerleading.
 - utveckla hemsidan med flikar för historik, inriktningar, förklaringar av begrepp
 - informera om verktyg för inkludering, jämställdhet och trygg idrott
 - tydliggöra kopplingen mellan inkludering samt jämställdhet och idrottsutveckling. Jämställda, jämlika och transparanta träningsmiljöer skapar förutsättningar för att prestation och kärlek till sporten.



SVENSKA
CHEERLEADING
FÖRBUNDET

Handlingsplan mot 2028

SCF vill bli ett så inkluderande förbund som möjligt. Nedan följer handlingsplan fram till 2028:

1. Fortsätta att göra en årlig inkluderingskartläggning och följa upp och utveckla siffror och statistik.
 - a. Årlig summering till FS augustimöte
 - b. Ovan ska innehålla delrapport gällande strategisk kommunikationen, översyn utbildning, insatser inom trygg idrott.
2. Formulera en strategisk plan för inkludering som sträcker sig över tre eller fem år och slår fast konkreta målsättningar.
 - a. Dialog om målsättningar på FS arbetshelg januari 2023
 - b. Beslutsförslag formuleras till FS möte april 2023
3. Satsa på utbildningar och kunskaphöjning för hela förbundet och på olika nivåer. I fokus kan exempelvis jämställdhet, kunskap om idrottens förutsättningar och målsättningar i frågan, normmedvetenhet och ett inkluderande beslutsfattande stå. På så sätt kan så många som möjligt vara med och bidra till en konstruktiv diskussion och hållbara förslag.
 - a. Uppdrag till utbildningsansvarig att formulera intern utbildningsplan.
 - i. Fifty/fifty för anställda.
 - ii. Fifty/fifty uppsamling nya förtroendevalda
 - iii. Fler delar gällande inkludering och normer.
4. Satsa på ledare och tränare – eftersom dessa påverkar alltifrån bemötande, uppmuntran, beslut och normer. Hur ska en ledare agera som företrädare svensk Cheerleading? Vad behöver personen veta och vad behöver den kunna för att praktisera ett jämställt och inkluderande ledarskap? Vilka signaler skickar en ledare ut genom sin kommunikation?
 - a. Uppdrag till utbildningsansvarig att inkluderingssäkra våra utbildningar.
5. Skapa och uppmuntra projekt och initiativ kopplat till att få en nationell och långsiktig fungerande verksamhet för pojkar och killar (6 – 15 år). Detta bör göras i kombination med utbildning om mansnormen och att skapa utrymme för tidiga diskussioner kring könsnormer och makt. Samtalet ska breddas till att handla om alla kön
 - a. Projektstöd IF 2022, 2023
6. Genomföra nätverksträffar för att samla in idéer och uppslag kring strategier för att möjliggöra att utöva Cheerleading oberoende av socioekonomiska förutsättningar, samt delgett föreningar resultaten under 2023 och 2024

Principer för fortsatt inkluderingsarbete inom SCF

SCF ska verka för lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett bakgrund och individ. Arbetet ska ske genom kontinuerlig kompetenshöjning, och ett ständigt närvarande inkluderingsperspektiv. Inkluderingsmål ska sättas upp för vart 5e år, och gå hand i hand med en handlingsplan för arbetet. Målen ska följas upp inför en ny översyn av reviderade mål.