



SVENSKA
CHEERLEADING
FÖRBUNDET

Strategisk jämställdhetsplan

Bakgrund

Hösten 2019 formulerade SCF ett jämställdhetsprojekt. Syftet var, i linje med RFs jämställdhetsmål, att de beslutande organen inom SCF skulle få en mer jämlik fördelning mellan könen för att på så sätt *utveckla vår idrott med flera perspektiv*. Projektet förväntades även ge *ytterligare kunskap om vilka genusnormer som finns inom idrotten*, hur de är *förankrade i praktiken* och vad som krävs för att dessa *normer ska omförhandlas*. Förhoppningen var även att ***utveckla jämställdheten bortom representation av kvinnor och män, och i stället, genom att utmana vad en jämställd idrott egentligen innebär och för vem***, utveckla nya metoder för jämställdhetsarbetet.

Resultaten av arbetet var tänkt att paketeras i dessa styrdokument:

- Strategi och handlingsplan för långsiktigt arbete (Formulera en strategisk plan för jämställdhet som sträcker sig över tre eller fem år och slår fast konkreta målsättningar.)
- Principer för fortsatt arbete inom jämställdhet utifrån strategi och handlingsplan

Målsättningar 2028

- Totalt i Sverige ska det finnas 1000 manliga utövare inom vår idrott 2025 (skapa kritisk massa).
- Andelen killar totalt ska vara 10% år 2028 (skapa bättre fördelning)
- Öka antalet killar i så tidig ålder som möjligt för att ha möjlighet att fostra dem inom normmedvetenhet.
- Tydliggöra att Cheerleading fostrar goda ledare
Många fler i Sverige kan få uppleva de glädjeämnen och upplevelser som det innebär att få tillhöra svensk cheerleading.
(vilka egenskaper, nytta i arbetslivet) Tex genom att visa goda exempel (vi tror att det bidrar till punkten 1 samt jämställdhet i samhället)
- Våra utbildningar ska innehålla jämställdhetsperspektiv och normmedvetenhet.
- Våra föreningar har genomfört projekt och initiativ kopplat till att få en nationell och långsiktigt fungerande verksamhet för pojkar och killar, i

kombination med utbildning om mansnormen och tidiga
diskussioner kring könsnormer och makt.





Handlingsplan mot 2028

SCF vill bli ett så jämställt förbund som möjligt och bedriva en så jämställd verksamhet som möjligt. Nedan följer handlingsplan fram till 2028:

1. Fortsätta att göra en årlig jämställdhetskartläggning och följa upp och utveckla siffror och statistik.
 - a. Årlig summering till FS augustimöte
2. Formulera en strategisk plan för jämställdhet som sträcker sig över tre eller fem år och slår fast konkreta målsättningar.
 - a. Dialog om målsättningar på FS arbetshelg 2022
 - b. Beslutsförslag formuleras till FS möte april 2022
3. Satsa på utbildningar och kunskapshöjning 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
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 jämställdhetssäkra våra utbildningar intern utbildningsplan.
5. Skapa och uppmuntra projekt och initiativ kopplat till att få en nationell och långsiktigt 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.
 - a. Projektstöd IF 2022

Ytterligare åtgärder

- Gör det lätt att göra rätt. Exempelvis kan förbundskansliet hjälpa föreningar och distrikt att ta fram checklistor, mallar, handböcker, material osv. som ger konkreta tips på hur man kan bemöta och inkludera nya och gamla medlemmar, kommunicera internt/externt, marknadsföra med en jämställd approach eller hur man tar jämställda beslut.
 - Kommunikation och marknad
 - Utbildningsansvarig
 - Ev projekt
- Fortsätta göra upp med den stereotypa bilden av Cheerleading som följt med genom historien och istället utveckla kommunikation och innehåll som beskriver den träningsvardag och de upplevelser som gäller idag.
 - Kommunikation och marknad
- Fortsätta utveckla hemsida, sociala medier och marknadsföring så att språkbruk, bilder och kommunikation riktar sig till unga tjejer, unga killar och personer som väljer att identifiera sig som trans- eller binär (och andra relevanta målgrupper). Representation och självidentifikation är viktigt för att kunna känna att man själv har en plats inom förbundet. Fokusera på medlemsvård – att behålla och utveckla medlemmar.
 - Kommunikation och marknad
- Använd utbildningssajten Inkluderande idrott som är idrottens (RF-SISU) samlade plats för kunskap och utbildning kring frågor som rör jämställdhet och inkludering.
<https://utbildning.sisuidrottsbocker.se/sisu/generell/organisation/inkluderande-idrott/22>
 - Utbildningsansvarig för utbildningsplaner
 - Projektstöd IF, en resurs till projekt med inkludering
- Slå fast nyckelpositioner som finns inom förbundet och satsa extra på att utbilda dessa i frågor kring jämställdhet och inkludering. Det kan till exempel vara förbundskaptener, ledare eller domare.
 - Utbildningsansvarig för utbildningsplaner tillsammans med ansvariga för barn och ungdom, domarutveckling och elit.

Principer för fortsatt jämställdhetsarbete inom SCF

SCF ska verka för lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön. Arbetet ska ske genom kontinuerlig kompetenshöjning, och ett ständigt närvarande jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsmål 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.