

KFUK-KFUM Sveriges jämställdhetsstrategi 2009 – 2013

KFUK-KFUM är världens största och äldsta ungdomsrörelse. Vi skapar mening för stunden och framtiden. Vi vill erbjuda mötesplatser och verksamhet för barn och unga oberoende av kön, ålder, etnicitet, religion, sexualitet, funktionsduglighet och klass. Vi är på god väg, men vi är inte framme än. KFUK-KFUM är inte jämställt. Vi speglar samhället, men vi vill vara bättre än så. Den här strategin visar vår vilja att arbeta aktivt för att alla barn och unga hör hemma i vår rörelse. Vi är på gång!

OM STRATEGIN

KFUK-KFUMs jämställdhetsstrategi uppmärksammar att det finns flera faktorer som samverkar med kön när det gäller ojämlika maktordningar. Exempel på faktorer är ålder, etnicitet, religion, sexualitet, funktionsduglighet och klass. Det kallas att strategin har ett intersektionellt perspektiv.

Strategin är till för alla i KFUK-KFUM som vill arbeta med jämställdhet. För KFUK-KFUM Sverige finns en handlingsplan kopplad till strategin.

Varför en jämställdhetsstrategi?

KFUK-KFUM är inte jämställt. Rörelsen består av 61% killar och 39% tjejer. Idrottsförbundet har 66% killar och 34% tjejer och skatchallarna har 98% killar och 2% tjejer. Men jämställdhet handlar om mer än att räkna antal tjejer och killar. Det handlar om rättvis resursfördelning, tillgång till makt och inflytande i styrelsen, föreningen och verksamheten. Och mycket mer.

Jämställdhet är en demokrati- och rättvisefråga. Men det handlar också om trovärdighet - vi är till för alla!

MÅL

Målet för KFUK-KFUMs jämställdhetsarbete är att rörelsen ska ha jämn könsfördelning, rättvis resursfördelning och att tjejer och killar, kvinnor och män ska ha lika möjligheter på alla nivåer och i rörelsens alla områden.

För att nå dit ska ett jämställdhetsperspektiv integreras i och genomsyra alla beslut och frågor samt all verksamhet. Jämställdhetsarbete ska inte ske separat utan vara en naturlig del av det vardagliga arbetet.

FYRA UTVECKLINGSOMRÅDEN

Genom kartläggning och strategidiskussioner har fyra områden identifierats som bör prioriteras i KFUK-KFUMs jämställdhetsarbete.

- Utbildning
- Kommunikation
- Rekrytering
- Resursfördelning

UTBILDNING

Delmål 1 Kunskap och medvetenhet om genus- och jämställdhetsfrågor genomsyrar rörelsen på alla nivåer

Hur? Utbildning i genus- och jämställdhetsfrågor samt härskarteknikerna. Prioriterade målgrupper:

- Styrelser (ordförande, sekreterare, kassör, ledamöter)
- Förtroendevalda (utskott, kommittéer, valberedning)
- Ledare (inom idrott, scouting, läger- och fritidsverksamhet)
- Anställda

Delmål 2 Alla KFUK-KFUMs utbildningar och utbildningsmaterial är jämställdhetssäkrat

Hur? Gå igenom befintliga utbildningar och utbildningsmaterial utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Ändra eller lägg till där det behövs. Exempel på utbildningar/material som bör jämställdhetssäkras:

- Helheten
- Ledarutbildningar inom idrott, scouting och triangelverksamhet
- Utbildning/förberedelser för utresande praktikanter

KOMMUNIKATION

Delmål 3 All intern och extern kommunikation är genusmedveten

Hur? Utbildning i genusmedveten kommunikation. Prioriterade målgrupper:

- Informatörer
- Anställda och andra informationsproducenter

Delmål 4 Allt kommunikationsmaterial är jämställdhetssäkrat

Hur? Gå igenom befintligt kommunikationsmaterial såsom hemsidor, broschyrer och foldrar utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Nytt kommunikationsmaterial skapas utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

REKRYTERING

Delmål 5 Rörelsen har en jämn könsfördelning på alla nivåer

Hur? Arbeta för en jämn könsfördelning i hela rörelsen och på alla nivåer genom medveten och riktad rekrytering. Vi har inte för många killar inom idrotten. Men för få tjejer! Hur kan vi få in fler tjejer? Prioriterade målgrupper:

- Idrottsförbundet
- Styrelser - Fokus bör ligga på att hitta orsaker och förklaringar till varför så stor andel av ordförandena är män och att ta till specifika åtgärder för att jämna ut könsfördelningen.

Delmål 6 KFUK-KFUM har förebilder för både tjejer och killar i alla områden och på alla nivåer

Hur? Arbeta för att hitta förebilder/ambassadörer där ett kön är underrepresenterat. Till exempel vid informationstillfällen eller evenemang. En tjej i de fall där tjejer är underrepresenterade, till exempel inom idrotten. En kille i de fall där killar är underrepresenterade, till exempel i det internationella engagemanget såsom praktikantprogrammet.

RESURSFÖRDELNING

Delmål 7 Föreningars/kårens resurser fördelas rättvist utifrån kön

Hur? Arbeta för en rättvis resursfördelning utifrån kön i verksamheterna. Resurser är pengar, tillgång till lokaler, tid, tillgång till information med mera. Gör en kartläggning av hur resurserna fördelas utifrån kön och åtgärda eventuella brister.

Delmål 8 Styrelsernas resurser fördelas rättvist utifrån kön

Hur? Arbeta för en rättvis fördelning av styrelsens resurser utifrån kön. Får tjejer och killar samma utrymme i din styrelse? Gör en kartläggning av hur resurserna fördelas utifrån kön och åtgärda eventuella brister.

HUR GÖR MAN?

Strategin för KFUK-KFUMs jämställdhetsarbete är jämställdhetsintegrering. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla beslut och frågor samt i all verksamhet. Jämställdhetsarbete ska inte ske separat utan vara en naturlig del av det vardagliga arbetet. Men hur når vi dit?

1. Engagera styrelsen

Utgå från er förening/kår och fundera över era styrkor och svagheter på jämställdhetsområdet. Ta hjälp av de fyra fokusområdena; utbildning, kommunikation, rekrytering och resursfördelning. Välj vilket område ni ska arbeta med och vilka som är er målgrupp.

2. Kartlägg din förening/kår

En kartläggning visar svart på vitt vilka styrkor och svagheter som finns idag. Avgränsa kartläggningen till det område som ni bestämt att ni ska arbeta med.

Hur kartlägger man? 4R-metoden är ett bra sätt att kartlägga jämställdheten. Med 4R-metoden kan man bland annat få svar på frågor som: Hur ser könsfördelningen ut i verksamheten? Hur fördelas resurser mellan tjejer och killar? Har tjejer och killar samma förutsättningar och möjligheter i vår förening/kår?

3. Diskutera kartläggningen

Vad har kartläggningen gett för resultat?

4. Formulera mål och åtgärder i en handlingsplan

Vilka kortsiktiga och långsiktiga mål har ni i föreningen/kåren? Vilka åtgärder krävs för att nå dit? Vem ska ansvara för att åtgärderna genomförs? Konkreta och mätbara mål är lättare att genomföra och lättare att följa upp efteråt. Genomför handlingsplanen.

5. Följ upp resultaten

Utvärdera hur det har gått. Har målen i handlingsplanen uppnåtts? Om inte -varför? Var står vi idag, vilka problem finns? Vad vill vi göra nu? Starta om igen från punkt 1.