



## Västergötlands Golf förbunds Jämställdhetsplan

I idrottsrörelsens verksamhetsidé står att idrotten ska utformas så att:

*"Alla som vill, oavsett nationallitet, etniskt ursprung, religion, ålder, kön eller sexuell läggning samt fysiska eller psyksiska förutsättningar, får vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet"*

Som medlemsförbund i SGF omfattas VGF och dess medlemsklubbar av idrottsrörelsens verksamhetsidé och den är också citerad i inledningen till SGF:s rekommenderade "Normalstadgar för golfklubb".

Utöver verksamhetsidén ovan har SGF en vision som lyder:

*"alla som vill ska få möjlighet att spela golf efter sina förutsättningar"*

Idrottens verksamhetsidé och SGF:s vision, var för sig och tillsammans, ska vara ledstjärnor i VGF:s arbete med jämställdhet.

VGF:s jämställdhetsplan, som följer nedan, har sin utgångspunkt i idrottens och SGF:s jämställdhetsplan men är anpassad till VGF:s förutsättningar och verklighet.

### Övergripande mål

Det övergripande målet för VGF:s jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i all verksamhet och på alla nivåer och områden inom golfen.

En grundförutsättning är att flickors och pojkars, kvinnors och mäns golfande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist. All verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv. VGF skall med en genomtänkt planering påverka attityder och värderingar i den här riktningen på ett positivt sätt.

**Om vi lyckas med det kommer golfen att vara än mer utvecklande för både kvinnor och män.**

### ***1. Flickor och pojkar, kvinnor och män, ska ges lika möjligheter att spela golf.***

VGF ska planera verksamheten så att den ger alla som deltar en kamratlig och trygg social gemenskap. Det innebär att förutsättningarna för träning och tävling ska anpassas till flickors och pojkars, kvinnors och mäns olika behov och möjligheter. Alla aktiva kvinnor och män ska till exempel ha tillgång till tränare och ledare med grundläggande kunskap och kompetens om jämställdhet.



## ***2. Flickors och pojkars, kvinnors och mäns, idrottsutövning ska värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt.***

Det innebär till exempel att kvinnors och män tilldelas resurser efter samma principer, när det gäller budget, träningsanläggningar, träningstider och liknande och att kvinnors och mäns golfspelare får samma uppmärksamhet i forskning, information och massmedia. Det innebär också att VGF skall arbeta mot sexualiseringen inom golfen, också i medierna.

## ***3. Kvinnor och män ska ha lika stor möjlighet till inflytande i beslutande och rådgivande organ.***

Det innebär att på alla beslutande och rådgivande nivåer bör kvinnor och män vara representerade med minst 40 procent. På högre befattningar inom golfen bör målet vara detsamma. På så vis tas både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tillvara vilket möjliggör en positiv påverkan på golfens utveckling.

## ***4. Arbetsformer och fördelning av uppdrag ska utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka.***

Det innebär att kvinnor och män, ska ges samma möjligheter att utvecklas som aktiva, ledare, tränare, anställda och förtroendevalda.

Det är viktigt att inse att också golfen präglas av bristande jämställdhet och att VGF medvetet och aktivt måste ta itu med detta problem. Bara en jämställd golfidrott präglas fullt ut av de demokratiska värderingar som är idrottens. Att männen i många sammanhang är normen är begränsande, inte minst för en folkrörelse, eftersom både män och kvinnor får underordna sig och framförallt då kvinnor utestängs. Kunskap kring jämställdhet måste ges hög prioritet.

## ***5. Jämställdhetsintegrering: jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomföra all verksamhet på alla nivåer och områden inom golfen.***

Jämställdhet skapas i vardagliga handlingar och genom beslut där både kvinnor och män deltar. Jämställdhetsintegrering förutsätter att det finns kunskap om jämställdhetsfrågor hos förtroendevalda, ledare, tränare och anställda på alla nivåer. Jämställdhet uppnås genom att alla nämnda visar varandra respekt och lyssnar när kvinna eller man talar på konferensen, på mötet eller i det dagliga arbetet.



## Delmål

### **VGF ska målmedvetet sträva efter:**

- att andelen kvinnor och män ska vara lika inom golfrörelsen. Av 33461 registrerade golfspelare i VGF 2007 var andelen kvinnor 31 % och andelen män 69 %.
- att andelen kvinnor och män, i alla beslutande och rådgivande organ, vid varje tidpunkt, speglar den procentuella fördelningen mellan könen inom golfrörelsen. Målbilden, till VGF:s årsmöte 2010, är att kvinnor och män representerar med minst 31 % i alla beslutande och rådgivande organ, enligt den första att-satsen.

Avgörande om VGF kommer att lyckas är om viljan finns att åstadkomma förändring och resultat. SGF:s måluppfyllelse redovisas årligen i skriften "Kvinnor och män inom idrotten" (se också uppföljning och måluppfyllelse ovan).

- att valberedning, styrelse, kommittéer och projektgrupper på alla nivåer, till VGF:s årsmöte 2009, tillsätts på ett sätt där kvinnor och män har likvärdiga förutsättningar att nomineras och väljas samt att valberedningen redan från år 2008 på ett av sina inledande möten tar upp jämställdhetskunskap och jämställdhetsperspektiv.

Den andra delen syftar till att valberedningen ska skaffa sig en kunskapsbas för att kunna arbeta mot delmålet i den andra att-satsen ovan.

- att uppnå en jämnare könsfördelning hos ledarkåren inom golfen.

Ledare inom golfen finns på en rad olika nivåer. De kan vara ideella, anställda eller uppdragstagare och strävan är att uppnå en jämnare könsfördelning totalt sett.

Exempel på ledare inom golfen generellt kan vara tävlingsledare, funktionärer, hålvärdar, ungdomsledare, domare, serielagsledare, coacher. Målbilden, till VGF:s årsmöte 2010, är att könsfördelningen inom den här delen av ledarkåren speglar den totala andelen kvinnor och män inom golfrörelsen, enligt den första att-satsen.

Inom den professionella, yrkesmässiga tränarkåren är den manliga dominansen alltså stor varför det där kan antas ta



något längre tid att nå målet. Hänsyn måste även här tas till ingångna anställningsavtal. Målbilden till årsmötet 2015, är att kunna se tydliga steg i rätt riktning så att könsfördelningen speglar den totala andelen kvinnor och män inom golförelsen, enligt den första att-satsen.

### ***Uppföljning och måluppfyllelse***

**Jämställdhetsarbetet inom VGF ska följas upp varje år i en dialog mellan VGF styrelse, valberedning och kommittéer. Redovisning av måluppfyllelse ska årligen ske i VGF Verksamhetsberättelse.**

**SGF och SISU Idrottsutbildarna ska om så efterfrågas ge VGF och Golfklubbarna stöd i jämställdhetskunskap och i att ta fram utvecklings- och rekryteringsplaner.**

**VGF:s jämställdhetsplan ersätter inte lagstadgad jämställdhetsplan på arbetsplatsen. Arbetsgivare med fler än nio anställda är skyldiga att ha en jämställdhetsplan enligt Jämställdhetslagen.**

-----

## **VGF:s REKOMMENDATION TILL GOLFKLUBBARNAS**

### **VGF uppmanar Västergötlands Golf förbunds golfklubbar:**

- att* ställa upp egna jämställdhetsplaner som svarar mot andemeningen i dels idrottens gemensamma jämställdhetsplan och dels i VGF:s jämställdhetsplan.
- att* utarbeta egna jämställdhetsprogram med åtgärder som bidrar till att inriktningen i planerna ovan uppnås samt att bland sina förtroendevalda utse två jämställdhetsansvariga, en man och en kvinna, och meddela VGF namnen på valda personer.
- att* utse jämställdhetsansvarig handläggare/kontaktperson hos Golfklubben och meddela VGF namnet på ansvarig person.
- att* senast 2009 (med hänsyn till Golfklubbens övriga verksamhetsplaneringar) ta fram utbildningsplaner för grundläggande jämställdhetskunskap och metoder för spridning av dessa.
- att* att senast 2009 ha tagit fram riktlinjer vid rekrytering och befordran där jämställdhetsperspektivet beaktas.



*att* senast 2010 (med hänsyn till Golfklubbens övriga verksamhetsplaneringar) utbilda sina förtroendevalda, ledare, tränare och anställda så att de beaktar jämställdhetsperspektivet i sin dagliga verksamhet. Därefter kan en utbildningsplan gälla för alla nytillträdda.

-----

Det är först när alla nivåer inom golfrörelsen, från arbete i SGF förbundsstyrelse (FS) till kommittéverksamhet på enskild golfklubb, har en gemensam strävan i jämställdhetsarbetet som resultat och förändring kan uppnås. Först då har golfen tagit ett gemensamt steg närmare SGF:s övergripande mål; att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i all verksamhet och på alla nivåer och områden inom golfen.

SGF bidrar också till ökad trovärdighet med avseende på idrottsrörelsens verksamhetsidé och till SGF:s egna vision att; "alla som vill ska få möjlighet att spela golf efter sina förutsättningar".

Avslutningsvis är det dock viktigt att framhålla att motivet bakom att arbeta med jämställdhet inte handlar om vare sig rättigheter, skyldigheter eller lagstadgade krav utan om att golfen som helhet gynnas och blir starkare. Arbetet leder till att golfen blir mer utvecklande för både kvinnor och män när alla gemensamt anlägger ett könsperspektiv i rekryterings- och valprocessen och i det dagliga arbetet. Det är positivt för verksamheten helt enkelt.

-----