

Remiss – Jämlikhetspolicy/Uppförandekod

Bakgrund

Korpen ska vara en växande motionsrörelse som speglar mångfalden i samhället. Fler ska hitta till och delta i verksamheten. En central del i förflyttningen *Återspegla mångfalden i samhället* – en av tre strategiska inriktningar i Fokus Korpen 2032 – är att synliggöra rådande normer och aktivt förändra strukturer som begränsar underrepresenterade grupper.

För att tydligt visa att Korpen tar ansvar för detta arbete och har en gemensam riktning har ett förslag på Jämlikhetspolicy/Uppförandekod tagits fram. Policyn är en kompass och ett löfte för ett förbund som vill göra plats för att människor hittar glädje, trygghet och gemenskap i motionsidrott. Korpens bredd och flexibilitet är unikt vilket möjliggör att fler oavsett bakgrund och erfarenhet bör kunna delta utifrån sina förutsättningar och intressen. Policyn gäller föreningar, styrelser, ledare, medlemmar och förbundskansli.

Att ha en beslutad Jämlikhetspolicy/Uppförandekod innebär självklart inte att arbetet är klart och slutar där utan policyn är tänkt att vara en grund för vidare arbete. Den ska implementeras i Korpens introutrbildning, den ska genomsyra mötesplatser och den ska återspeglas i kommunikationen utåt. Enklare checklistor för föreningar och förbund ska tas fram för att det ska bli enkelt att implementera arbetet i den ordinarie verksamheten. Den kan också användas vid ansökan om externa medel då allt fler finansiärer lägger stor vikt vid hur organisationer arbetar med social hållbarhet.

Skicka in remissvar

Återkoppling på remissen sker senast 22/3 genom denna länk: [Remiss - Jämlikhetspolicy/Uppförandekod – Fyll i formulär](#).

Vi är tacksamma för återkoppling på remissen oavsett om ni har synpunkter eller inte och vi ser gärna att ni samordnar era svar så att det blir ett samlat remissvar per förening/NO.

Har ni frågor om remissens innehåll är ni välkomna att höra av er till info@korpen.se.

Dialogmöten där ni kan få möjlighet att diskutera remissens innehåll kommer att erbjudas under mars månad, se mer information här: <https://intern.korpen.se/nyheter/goer-din-roest-hoerd-infoer-foerbundsmeetet-2026/>

Jämlikhetspolicy & Uppförandekod

Hela Sveriges Motionsrörelse

Jämlikhetspolicyn är en kompass och ett ställningstagande för ett förbund i utveckling. Ett Korpen som vill att människor hittar glädje, trygghet och gemenskap i motionsidrott. Jämlikhet är att alla ska ha likvärdiga möjligheter att delta. I praktiken innebär det att alla inte står på samma startlinje och därför behöver förutsättningarna justeras så att alla får en rättvis och likvärdig chans att kliva in och delta fullt ut. Korpens bredd och flexibilitet är unikt vilket möjliggör att fler oavsett bakgrund och erfarenhet bör kunna delta utifrån sina förutsättningar och intressen. Policyn gäller föreningar, styrelser, ledare, medlemmar och förbundskansli.

Syfte & Åtagande

Syftet är att verksamheten ska skapa utrymme för att ge jämlika möjligheter att delta och påverka, i allt från aktiviteter till föreningslivets demokratiska beslut. Styrelser, ledare och medlemmar förväntas spegla samhället och värdera människors olika erfarenheter och perspektiv.

Jämlikhetspolicyn är till för att skapa gemensamma ramar och förväntningar. Genom detta kan vi bygga en mer relevant och långsiktigt hållbar organisation där jämlikhet öppnar fler dörrar till motion.

Därför ska vi:

1. Synliggöra, undanröja och förändra skadliga normer utifrån ett intersektionellt¹ perspektiv
 - a. Rasism, sexism, homofobi samt diskriminerande maktstrukturer kopplat till kön, ålder, etnicitet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet, religion och socioekonomisk bakgrund påverkar människors möjligheter att delta och påverka. Det ställer krav på att synliggöra både interna och externa hinder som samverkar för att stänga ute personer från idrotten. Det kan handla om att subventionera aktiviteter för vissa grupper eller att aktivt arbeta med att skapa en positiv jargong som gör att deltagare kan känna sig trygga med att vara delar av sig själva som i andra rum nedvärderas.
2. Arbeta för en bredare rörelse där olika erfarenheter, bakgrunder och en större mångfald tar plats i beslutande rum.
 - a. Det räcker inte med att säga ”alla är välkomna”. Arbetet måste vara aktivt, långsiktigt och systematiskt för att det också ska upplevas så i praktiken. En mångfald av perspektiv, bakgrunder och identiteter stärker inte bara vår

¹ Intersektionalitet handlar om att förstå att människor kan påverkas av flera olika faktorer samtidigt – till exempel kön, ålder, etnicitet, funktionsvariation, sexualitet, socioekonomi eller språk. Det innebär att ett intersektionellt perspektiv lyfter att olika maktstrukturer förstärker varandra. Det hjälper till att se hur grupper kan uppleva både hinder och fördelar.

rörelse utan är direkt kopplad till våra demokratiska värden som folkrörelse där allas röster ska få komma till tals. Särskilda insatser såsom riktad marknadsföring, ledarskapsprogram och kompetensutveckling för att få personer i rörelsen att växa in i uppdrag är på plats för en mer jämlik väg till beslutsrummen.

3. Skapa en gemenskap för fler som håller över tid
 - a. Inkludering är när alla inte bara bjuds in till matchen, utan också får vara med och spela, göra mål och påverka spelet. Korpens värdeord "glädje, gemenskap och alla är välkomna" är inte bara ord utan ett ansvar att alla medlemmar ska känna av och bidra till dessa. För att rörelsen ska hålla över tid och finnas till för fler arbetar Korpen för att hålla sig ajour med samhällets olika behov för att vara en del av lösningen för ökad folkhälsa för hela Sverige.

Implementering och uppföljning av policy

En policy gör skillnad först när den används. Jämlikhet ska därför vara en del av vardagen, inte ett tillfälligt projekt. Förbundskansliet verkställer och följer upp policyn genom att:

- Integrera inkludering, mångfald och jämlikhet i verksamhetsplaner och arbetssätt vilket också följs upp i medarbetarsamtal och i föreningsdialoger.
- Alla med uppdrag i Korpen får en genomgång av policyn när de genomgår Korpens introutbildning.
- Stödja föreningarna i att implementera policyn i sin verksamhet.
- Synliggöra budskap från policyn såväl som goda exempel och ödmjukt lyfta utmaningar i intern och extern kommunikation.
- Implementera samt följa upp årliga mål för jämlikhet, mångfald och inkludering.
- Vartannat år göra en översyn av policyn.

Se bilaga 1 för förhållningssätt och hantering av exkludering.

Gemensamt löfte

Korpens jämlikhetspolicy är ett löfte om att Korpen ska vara en plats där alla känner sig trygga, vill delta och kan må bra genom motion och gemenskap – och där förbundet aktivt bidrar till ett mer jämlikt och socialt hållbart samhälle.

Bilaga 1: Policyn i praktiken

Förhållningssättet bygger på tydlighet och ansvarstagande genom icke-dömande dialog. Forskning om diskriminering och rättvisa visar att tystnad riskerar att normalisera exkludering. Genom att synliggöra och hantera exkluderande beteenden skapas en tryggare miljö. Målet är inte att peka ut, utan att skapa möjligheter att växa och tydligt visa att respekt och inkludering gäller i alla lägen. Ledare och ansvariga har särskild skyldighet att integrera ett jämlikhetsperspektiv genom att bland annat förebygga exkludering, anpassa utifrån olika behov och sätta tydliga gränser. Alla med uppdrag inom Korpen förväntas ha grundläggande kunskap om inkludering och jämlikhet.

Värdeorden i praktiken

Korpens värdeord ”glädje, gemenskap och alla är välkomna” ska märkas i både aktiviteter och möten. Det innebär:

- **Sätta glädje och gemenskap i centrum:** ord och jargong som inkluderar. Det är en skillnad mellan det privata vardagsrummet och föreningslivet där alla ska få känna sig trygga.
- **Skapa inkluderande miljöer och möten för människor:** hälsa på varandra, lyssna in och var medveten om olika perspektiv. Små handlingar bygger stora kulturer.
- **Bjud in nya idéer och röster:** utveckling genom nya perspektiv, samtidigt som Korpens bredd och flexibilitet bevaras.
- **Lyfta och värdera allas unika kvaliteter:** skapa möjlighet att bidra, bli sedd och växa i gemenskapen.

Hantering av exkludering och oschysst beteende

Exkludering kan uppstå genom skämt, kommentarer eller handlingar som sårar även om det inte var avsikten. Det är effekten och hur det faktiskt landat som räknas. Exempel:

- Kommentarer som förlöjligar en individ eller grupp.
- Skämt som bygger på kön, etnicitet, ålder eller andra stereotyper.
- Att någon systematiskt inte bjuds in i gemenskapen.

Så kan situationer hanteras:

- **Prata direkt:** Om något inte känns okej, säg till på ett respektfullt sätt.
 - Exempel: ”Du sa X, det kan uppfattas som exkluderande. Tänk gärna på det framöver.”
- **Stötta andra:** Det kan vara svårt att själv säga ifrån när en blir utsatt, markera gärna genom alliering.
 - Exempel: ”Här skämtas inte om språk eller bakgrund.”

- **Reflektera själv:** Att reflektera över sin egen roll är en viktig del av att bygga en trygg kultur. Hur stort utrymme tar jag? Ger jag aktivt plats för andras röster och initiativ? Kan kommentarer uppfattas på ett annat sätt än vad jag menade?
- **Be om hjälp:** Vid upprepade eller allvarliga situationer finns stöd via exempelvis styrelse, ansvarig chef eller ledare, förbundskansliet, [Korpens rutiner för trygg idrott](#) och [Riksidrottsförbundets visselblåstjänst](#).