

# Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun KSÍ 2022- 2025

## Jafnréttisstefna Knattspyrnusambands Íslands

### Inngangur

Knattspyrnuhreyfingin byggir starfsemi sína á öflugri þátttöku karla og kvenna. Með samþykkt jafnréttisstefnu fyrir Knattspyrnusamband Íslands er gefinn tónn fyrir íslenska knattspyrnu í jafnréttismálum. Markmið með jafnréttisstefnu er að tryggja jafna möguleika allra til iðkunar og annarrar þátttöku í knattspyrnu á Íslandi. Jafnréttisstefnan byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og greinum 2.2. og 5.7. í lögum KSÍ þar sem kveðið er á um að aðildarfélög skuldbindi sig til að vinna gegn hvers konar mismunun á grundvelli kynferðis og kynhneigðar. Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna kemur fram að samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð, þar á meðal í íþrótt- og æskulýðsstarfi. Öll aðildarfélög KSÍ, þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli, skulu setja sér jafnréttisáætlun eða hafa samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Í áætlun skal gæta að jafnræði allra sem að starfi knattspyrnunnar koma.

### Leiðarljós

Knattspyrnusamband Íslands hefur jafnréttisstefnu þessa að leiðarljósi til að sjónarmið jafnréttis verði samofið allri knattspyrnuíðkun og annarri þátttöku í knattspyrnu á Íslandi. KSÍ lítur á jafnréttismál sem lið í gæðastarfi knattspyrnuhreyfingarinnar og skal stefnan ná til allra þeirra sem koma að leik- og starfi innan sambandsins. Allir knattspyrnuíðkendur á Íslandi eiga að hafa jafna möguleika til að sinna íþrótt sinni og ná fram þroska í greininni óháð kyni, kynhneigð, stöðu, uppruna, trú eða öðru sem orsakað getur mismunun.

### Markmið

Markmið með jafnréttisstefnu KSÍ er að allt jafnréttisstarf innan knattspyrnuhreyfingarinnar verði markvisst og skipulagt ferli sem fléttast inn í alla þætti knattspyrnunnar. Samþætting jafnréttissjónarmiða skal ávallt höfð til hliðsjónar. Þannig mun öllum knattspyrnuíðkendum verða gert kleift að stunda íþrótt sína og ná árangri án ytri breyta eins og kyns og annars sem orsakað getur mismunun milli einstaklinga. Knattspyrnuhreyfingin á að vera hreyfing sem gætir að hag allra sem innan hennar leika og starfa.

### Leiðir

Til að stuðla að jafnrétti leggur KSÍ áherslu á

- Að jafnréttissjónarmiða sé gætt í hvívetna í starfi knattspyrnuhreyfingarinnar og allir hafi sömu tækifæri.
- Að í starfi KSÍ og aðildarfélaganna verði gætt jafnréttis við skipan í stjórnir, ráð og nefndir á vegum þess, við ráðningu starfsfólks og í dómaramálum. Kynjablöndun skal ávallt vera að leiðarljósi nema því sé ekki við komið af rökstuddum ástæðum.
- Að veita þeim einstaklingum sem taka þátt í verkefnum á vegum KSÍ og aðildarfélaganna jöfn tækifæri og gera engan greinarmun á drengja- og stúlkunaliðum við útteilingu æfingátíma, aðstöðu eða aðbúnaðar nema að því sé ekki við komið að vel rökstuddum ástæðum.

- Að þess sé gætt að kynjum sé ekki mismunað þegar kemur að birtingu í auglýsingum, fréttum eða öðru efni sem gefið er út.
- Að þess sé gætt að verðlaun og viðurkenningar innan sömu flokka séu sambærileg milli kynja.
- Að hafa vel menntaða og hæfa þjálfara í öllum liðum. Gerðar séu sömu ráðningarkröfur til þjálfara drengja- og stúlknaðiða og skulu þeir njóta sömu launa og kjara fyrir sömu eða sambærileg störf. Laun skulu miðast við menntun, reynslu, stærð flokka og aldur iðkenda en ekki kyn.
- Að iðkendur, starfsmenn, stjórnarmenn og aðrir þeir sem hafa hlutverki að gegna innan KSÍ hafi ekki uppi orð eða athafnir sem líta má á sem kynja- eða kynþáttamisrétti gagnvart öðrum, hvort sem um ræðir einstaklinga eða hópa innan eða utan Íslands. Athugasemdir við kyn, kynvitund, kynhneigð, litarhátt, tungumálakunnáttu, framburð eða annað álíka, sem skilja má sem meiðandi og særandi eiga ekki heima innan hreyfingarinnar.
- Að hafa skýrar siðareglur og hegðunarviðmið fyrir alla sem að starfinu koma. Kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi er hafnað með öllu og eru allar tilkynningar um slíkt teknar alvarlega. KSÍ hvetur félögin til að hafa skýra forvarnar- og viðbragðsáætlun og að vera í góðu samstarfi við *samskiptaráðgjafa íþróttar- og æskulýðsstarfs* í málum er varða ofbeldi og áreitni.
- Að iðkendur og aðrir leggi sig fram um að aðstoða innflytjendur við aðlögun að þeim kostum sem knattspyrnan býður upp á og aðilar séu meðvitaðir um menningarmun.
- Að fræðsla um jafnréttismál innan knattspyrnuhreyfingarinnar verði hluti af verkefnum fræðslu- og útbreiðslunefndar og hluti af kynningar- og útbreiðslustarfi KSÍ og lögð verði áhersla á að þjálfarar og forsvarsmenn félaga fái fræðslu í jafnréttismálum.

#### Aðgerðaáætlun vegna jafnréttismála árin 2022-2025

Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgðaraðili
Skipaðir verði tveir jafnréttisfulltrúar, einn innan stjórnar og einn starfsmaður af skrifstofu. Jafnréttisfulltrúar hafa það hlutverk að standa vörð um kynja- og jafnréttissjónarmið innan knattspyrnunnar á Íslandi.	Tilnefna skal fulltrúa á fyrsta stjórnarfundum að loknu ársþingi ár hvert (í síðasta lagi í mars ár hvert).	Framkvæmdastjóri
Sérstakt átaksverkefni verði endurtekið til að fjölga kvendómurum og þjálfurum.	Átakið skal fara fram fyrir árið 2023	Innanlandssvið og fræðsludeild
Aðildarfélag verði hvött til að skipa konur jafnt sem karla í stjórnir knattspyrnufélaga. KSÍ mun stefna að því að fjölga konum og auka þannig þátttöku þeirra í trúnaðarstörfum innan KSÍ og innan aðildarfélaga með markvissri hvatningu.	Allan tímann, ótímabundið. Gert í janúar/febrúar ár hvert í tengslum við árlegt ársþing KSÍ.	Jafnréttisfulltrúar fylgi þessari aðgerð eftir með markvissri hvatningu til aðildarfélaga.
Vinnustofa/fræðsla fyrir fulltrúa allra aðildarfélaga um viðbrögð við kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni- og ofbeldi.	Fór fram í febrúar 2020 og verður endurtekið í vorið 2022.	Fræðslusvið
Unnið verður markvisst að endurskoðun og aðgerðum til þess að styrkja og efla knattspyrnu í kvennaflokkum. Unnið verður út frá niðurstöðum starfshóps um endurskoðun kvennaknattspyrnu.	Ótímabundið – stöðugt ferli en stöðumat tekið fyrir ársþing í febrúar ár hvert.	Stjórn KSÍ

Stofnað verði til sérstaks samstarfsátaks KSÍ og aðildarfélaganna til að fjölga þátttakendum af erlendum uppruna í starfi félaganna (iðkendur, dómara, þjálfara, sjálfboðaliðar).	Átakið skal fara fram fyrir árið desember 2023	Innanlandssvið og fræðsludeild
---	--	--------------------------------

## Jafnréttisáætlun Knattspyrnusambands Íslands

Jafnréttisáætlun Knattspyrnusambands Íslands (KSÍ) er í samræmi við 5. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Í áætluninni er tiltekið hvernig sambandið hyggst tryggja starfsfólki sínu þau réttindi sem tilgreind eru í 6.- 14. grein laganna. Auk laga nr. 150/2020 verða lög nr. 86/2018 höfð til hliðsjónar en í þeim kveður á um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáníngar.

Starfsemi KSÍ snertir á öllu sem viðkemur leik og starfi knattspyrnu á Íslandi. Sambandið hefur sett sér jafnréttisstefnu sem hefur að leiðarljósi að tryggja jafnrétti innan hreyfingarinnar fyrir alla sem að henni koma. Jafnréttisstefnuna má finna á heimasíðu KSÍ. Auk jafnréttisstefnu knattspyrnusambandsins leggur KSÍ áherslu á að öll sín aðildarfélög setji fram sína eigin jafnréttisáætlun og að sú áætlun sé virk innan félaganna. Knattspyrnusambandið vill setja gott fordæmi og gildir jafnréttisáætlun þessi fyrir starfsfólk KSÍ.

Jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir árin 2022-2025 og verður endurskoðuð næst vorið 2025.

### Launajafnrétti

*Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.*

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að starfsfólk fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf óháð kyni.	Greina laun og fríðindi starfsfólks til að kanna hvort einhverstaðar leynist kynbundinn launamunur.  Leiðrétta laun ef í ljós kemur óútskýrður munur á launum milli kynja.  Rýna í hvernig gildi starfa er metið s.s. út frá kvennaflokkum og karlaflokkum.  Leiðrétta gildismat starfa og laun ef í ljós kemur munur sem ekki er hægt að rökstyðja.	Framkvæmdastjóri	31. desember 2022

### Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá nema ef sérstakar ástæður liggja fyrir, t.d. ef önnur lög- og/eða reglugerðir kveða á um annað. Allt starfsfólk, óháð kyni, skal njóta sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá sambandinu standi opin fólki óháð kyni.	Samantekt á kynjahlutföllum í starfshópum.  Skoða kynjahlutföll umsækjenda og ráðninga.	Framkvæmdastjóri	Janúar ár hvert
Að fjölga konum í þjálfara- og dómarastörfum.	Þjóða upp á dómaranámskeið sérstaklega fyrir konur.  Hvetja konur sérstaklega til að sækja um í þjálfaranám.  Hvetja félögin til að efla og auka hlut kvenna í dómgæslu og þjálfarastörfum.	Innanlandssvið og fræðsludeild	Janúar ár hvert
Að allt starfsfólk hafi jafnan aðgang að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun óháð kyni.	Árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærileg störf, í endurmenntunar- námskeið og í starfsþjálfun.  Leiðrétta ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn kvenna og karla í endurmenntun og starfsþjálfun.	Framkvæmdastjóri	Desember ár hvert

### Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna. Vinnutími starfsfólks KSÍ getur verið sveigjanlegur og háður tímabundnu álagi s.s. í tengslum við landsleiki.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.	Finna leiðir til að bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma þegar það á við og gera starfsfólki kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.	Framkvæmdastjóri	Janúar ár hvert
Að starfsfólk, óháð kyni nýti sér réttindi sín varðandi foreldra- og fæðingarorlof sem og leyfi vegna veikinda barna.	Kynna fyrir öllu starfsfólki, sérstaklega varðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Framkvæmdastjóri	Árleg kynning í janúar ár hvert

### Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþróttá- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða skólum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin innan KSÍ.	Við ráðningu nýrra starfsmanna verður óskað eftir framvísun sakavottorðs.  Allt starfsfólk KSÍ fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Framkvæmdastjóri	Við ráðningu  Í janúar ár hvert
Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.	Viðbragðsáætlun verði útbúin sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna.  Áætlunin skal kynnt öllu starfsfólki.	Framkvæmdastjóri	15. apríl 2022 með árlegri endurskoðun og kynningu í apríl ár hvert.

Jafnréttisáætlun KSÍ tók gildi í febrúar 2022 og skal endurskoða á þriggja ára fresti eða í síðasta lagi í febrúar 2025.

Samþykkt á stjórnarfundum KSÍ 10. febrúar 2022.