

Svenska Fotbollförbundet

HÅLLBARHETS- RAPPORT 2020

Upprättad i enlighet med kraven i Årsredovisningslagen



Innehåll

Förord Håkan Sjöstrand	02
Strategi Hållbarhet	03
Sociala frågor	04
Miljö	06
Personal	08
Mänskliga rättigheter	12
Antikorruption	13

Kontakt

Tveka inte att kontakta oss om du har frågor eller vill veta mer om hållbarhetsrapporten.

Chef Hållbarhet & CSR

Sevana Ghadimi

Tel: 0705-46 84 80

sevana.ghadimi@svenskafotboll.se

FOTBOLLEN BIDRAR TILL ETT MER HÅLLBART SAMHÄLLE



Att spela fotboll bidrar i sig till ett mer hållbart samhälle. För mig är det en bra utgångspunkt för det arbete vi gör i Svenska Fotbollförbundet. Om vi har en väl fungerande fotboll så kan vi också göra mer för ett hållbart samhälle. Om vi lyckas engagera och entusiasmera fler så vinner hela samhället på det.

1,2 miljoner svenskar är på något sätt engagerade i fotbollsrelsen. Vår totala verksamhet bidrar enligt beräkningar med positiva samhällseffekter till ett värde av 22,5 miljarder kronor årligen. Ute i våra 3 000 föreningar gör ideella krafter varje dag ett ovärderligt arbete för att aktivera ungdomar, bryta utanförskap och för att stärka demokratin och lokalsamhället.

FÖR SVFF:SD gäller det att ta ansvar, utveckla och göra skillnad både genom vår egen verksamhet och genom den samlade fotbollsrelsen. Som Sveriges största idrottsrörelse ska vi bidra till FN:s globala mål för hållbar utveckling i den dagliga verksamheten och därmed också i samhället i stort. Utifrån de globala målen har vi identifierat hälsa och jämställdhet som de områden där vi har störst möjlighet att bidra med positiv förändring.

För att nå dit så behöver vi bli ännu bättre på att mäta och

utvärdera det hållbarhetsarbete vi gör. Vi ska också bli bättre på att berätta om hur fotbollen faktiskt bidrar till ett mer hållbart samhälle. Att nu SvFF för första gången presenterar en hållbarhetsrapport är ett av verktygen för detta. Avsikten är att denna typ av rapport ska bli årligen återkommande.

SVFF HAR AVSATT personal och resurser för att dagligen arbeta med hållbarhetsfrågor. Arbetet fokuseras på det område där effekten blir som störst, nämligen ute i fotbollsrelsen. Men vi ser också att vi har luckor att fylla på hemmaplan i vår dagliga verksamhet på kansliet. Det är utmaningar som vi kommer att ta oss an med stor tillförsikt under 2021.

Vi i SvFF tar ställning för vad vi tror på och vad vi står för. Vi vill visa vägen och inspirera andra. Det gäller i högsta grad även frågorna om hållbarhet och tillsammans med våra partners, samarbetsorganisationer och fotbollsrelsen kan vi göra ännu mer på det området.

Håkan Sjöstrand,

generalsekreterare i Svenska Fotbollförbundet

Foto: Samtliga bilder i verksamhetsberättelsen kommer från Bildbyrån eller Svenska Fotbollförbundet om inte annat anges.
Produktion: Oiga AB.

STRATEGI HÅLLBARHET

STRATEGI

Genom vår hållbarhetsstrategi "Fotbollen i samhället" vill förstärka de positiva effekter fotbollen har för individer och samhället. Hållbarhetsarbetet drivs och koordineras SvFF:s hållbarhetsfunktion. Vi bedriver vårt hållbarhetsarbete utifrån följande utgångspunkter:

Vi tar ansvar.

Som Sveriges största fritidsintresse, mötesplats och samtalsämne har vi ett ansvar och också en unik möjlighet och förmodligen att göra skillnad.

Fotbollen är en positiv kraft.

Vi påverkar människor. När fler blir en del av fotbollsrorelsen och stannar kvar längre i den ökar de positiva samhällseffekterna av vår verksamhet. Vi strävar hela tiden efter att utveckla en hållbar verksamhet.

Fotbollen är en del av samhället.

Vi har ett ansvar att utveckla den verksamhet vi driver. Våra utövare och övriga intressenter förväntar sig att vi säkerställer en positiv och hållbar verksamhet.

Hållbarhet är lönsamt för fotbollen.

En tydlig hållbarhetsposition ökar uppmärksamhet och attraktion från olika intressenter och samarbetspartners, dvs. utövare, föräldrar, ledare, supportrar, åskådare, sponsorer och media.

Hållbarhet har en plats i kommunikationen.

Genom att kommunicera, beskriva vad vi gör och står för kan vi göra större skillnad. Vi vill vara ledare och förebilder, och skapa utrymme för många att höras och synas på fotbollens plattformar.

MED UTGÅNGSPUNKT I vår verksamhetsidé och vår värdegrund vill vi genom vårt hållbarhetsarbete verka för att fotbollens effekter på samhället blir så positiva som möjligt.

Vår verksamhet, med många hundratusen engagerade människor, skapar betydande värden – socialt, hälsomässigt och ekonomiskt – för samhället. Vi driver ett betydande antal projekt med syftet att målinriktat förbättra och utveckla SvFF:s verksamhet inom ett antal områden som är viktiga ur hållbarhetssynpunkt. Vi utnyttjar också vår synlighet och genomslag till att aktivt ta ställning i den allmänna debatten utifrån vår värdegrund och vår syn på hållbarhet.

Vi har ambitionen att ha ett hållbarhetsperspektiv på all vår verksamhet, och synliggör detta genom att relatera den till FN:s globala mål. Vi har valt ut fyra av målen som vi har bedömt vara särskilt relevanta för SvFF:s verksamhet. Genom ett aktivt hållbarhetsarbete, som kontinuerligt utvecklas och förbättras, kommer fotbollens bidrag till samhället under kunna bli än mer betydande. Samtidigt som vi bidrar till att uppnå visionen "Svensk fotboll – nationalsporten för alla överallt".

Vi är en del av det globala samhället

Som Sveriges största idrottsrörelse bidrar vi till FN:s globala mål för hållbar utveckling. I vår verksamhet, men också i samhället i stort.



Säkerställa hälsosamma liv och främja välbefinnande för alla åldrar

Vi skapar hälsa och välbefinnande

God hälsa är en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential och att bidra till samhällets utveckling. Vi ska arbeta för att fler hittar vägen till en hälsosam livsstil. Människors hälsa påverkas av ekonomiska, ekologiska och sociala faktorer där fotbollen har flera vägar att göra skillnad.



Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt

Vi bidrar till ökad jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och utvecklande fotbollsrorelse. Vi arbetar medvetet för att bryta snedfördelning mellan kön på alla nivåer. För oss handlar jämställdhet om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen, fotbollsrorelsen och hela samhället.



Minska ojämlikheten inom och mellan länder

Vi bidrar till minskad ojämlikhet

En jämlik fotbollsrorelse bygger på principen om allas lika rättigheter och möjligheter oberoende av t.ex. kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder, socioekonomiska förutsättningar eller annan ställning. Vi ska arbeta för ökad inkludering och tillgänglighet på strukturell nivå, samt genom arbete med goda värderingar, attityder och beteenden.



Vidta åtgärder för att bekämpa klimatförändringar och dess konsekvenser

Vi arbetar aktivt för att minska vårt klimatavtryck

Vi behöver alla bidra till ett mer positivt klimatavtryck. Vi vet att olika delar av vår verksamhet bedrivs med varierade avtryck på vårt klimat. Vi ska utmana oss att tillsammans minska vår påverkan och effektivisera användandet av våra resurser.

SOCIALA FRÅGOR

SOCIALA FOKUSPROJEKT UNDER 2020

Ett steg framåt

”Ett steg framåt” är ett av våra största projekt som kombinerar fotbollsaktiviteter med värdegrundsarbete och integration. Målgruppen är ungdomar i åldern 7-25 år. Projektet finansieras med medel från Allmänna arvsfonden, och fick under 2020 dessutom pris av UEFA som med 500 000 kronor belönade projektet som ett av årets bästa bland Europas nationsförbund.

Flickor med utländsk bakgrund kommer inte till fotbollen i samma utsträckning som pojkar med samma bakgrund. I dag är det dubbelt så många pojkar som spelar fotboll. Fotbollen för pojkar med utländsk härkomst är en stor och viktig arena, men detta är inte fallet när det kommer till flickor med utlandsfödda föräldrar. Det finns här en särskild målgrupp som vi vill sikta in oss på och det är flickor som lever med hedersrelaterade normer och värderingar, vilket innebär en stor utmaning både på ett personligt plan och på viljan och intresset att spela fotboll. SvFF vill initiera och genomföra ett gediget värdegrundsarbete med utgångspunkterna demokrati, jämställdhet och integration och med ett specifikt fokus på hedersrelaterat våld och förtryck (HRV). Det är även viktigt att vuxna får kunskap om hur man bör agera om man i sin vardag möter tecken på hedersrelaterat våld och förtryck.

De fotbollsaktiviteter, utbildningstillfällen och det värdegrundsarbete vi bedriver i tolv fotbollsdistrikt i landet har lett till att fler flickor med utländsk bakgrund har börjat spela fotboll och att flera nya lag har startats. Ett sådant exempel finns i den lilla värmäländska kommunen Storfors, där det i föreningen Storfors FF tidigare bara fanns pojk- och herrlag. De insatser vi gjort i skolan och i föreningen har bidragit till att tre nya



Ett 60-tal föreningar i landet startade upp Fotboll Fitness under 2020.

flicklag har startats. Fler barn och ungdomar i Storfors har nu en meningsfull fritid, får ökad självkänsla och blir en naturlig del av det svenska föreningslivet och samhället.

Ett annat resultat av vårt arbete är att kompetensen och kunskapen hos ledare har ökat när det gäller hur man kan jobba med värdegrundsarbete i föreningen. De utbildningar vi erbjuder föreningsledare när det gäller sociala frågor i fotbollen har lett till att dessa frågor oftare lyfts upp i den dagliga verksamheten. Ett exempel på det är IFK Stocksund utanför Stockholm där ledare, förtroendevalda och kanslipersonal vid två tillfällen har blivit utbildade av oss och därefter börjat jobba aktivt med värdegrundsfrågor i hela föreningen. Detta är något som ökar chanserna till att de som redan spelar fotboll ska vilja fortsätta göra det.

I Skövde samverkar vi med flera föreningar där man förutom att bedriva aktiviteter i samverkan med skolor också utbildar fler unga ledare inom värdegrundsfrågor. Personer som av olika anledningar inte kunnat fortsätta spela fotboll stannar därigenom kvar i föreningen och blir genom sitt ledarskap goda förebilder för barn och ungdomar.

Fotboll Fitness

Fotboll Fitness kan definieras som organiserad spontanfotboll. Det är en träningsform som passar alla oavsett ålder, fotbollserfarenhet eller fysisk form. Träningen kräver ingen tidigare fotbolls bakgrund och man spelar på en mindre plan och all träning genomförs med boll. Fokus ligger på att förbättra hälsan på ett roligt och socialt sätt utan fokus på att vinna.

Under 2020 har ett 60-tal föreningar runt om i landet börjat använda sig av konceptet Fotboll Fitness, även om coronarestriktionerna förstärkt kraftigt begränsat antalet träningsstillfällen.

Sätt bollen i rullning

”Sätt bollen i rullning” är ett projekt (finansierat av Riksidrottsförbundet) för ett mer jämställt styrelsearbete inom idrotten. Projektet leds av SvFF, Svenska Basketbollförbundet, Svenska Handbollförbundet och flera olika forskare.

”Sätt bollen i rullning” handlar om att skapa bättre förutsättningar för kvinnor i ledande positioner att påverka såväl fotbollen som idrotten i stort.

Projektets mål är att:

- verka för att idrotten blir mer jämställd
- skapa bättre förutsättningar för kvinnor att ta steget in i idrotten och stanna kvar där
- stötta befintliga kvinnor i beslutsfattande positioner att få utveckla sin kompetens, sitt ledarskap och sina nätverk



- öka antalet kvinnor med bred kunskap inom idrotten och få ett större urval som vill och kan ta nationella och internationella uppdrag men även verka på lokal nivå.

I NOVEMBER 2020 arrangerade projektet ett digitalt seminarium om hur vi når en mer jämställd idrott. Det var ett samtal mellan idrottsminister Amanda Lind, SvFF:s ordförande Karl-Erik Nilsson, Svenska Basketbollförbundets ordförande Susanne Jidesten, Svenska Handbollförbundets vice ordförande Lena Runströmer, Svenska Spels vd och koncernchef Patrik Hofbauer samt Annika Grälls (projektansvarig och ledamot i SvFF:s förbundsstyrelse). Seminariet kan ses i efterhand på svff.svenskfotboll.se.

Plus 10 000

Fotbollsvärlden behöver fortsätta att jobba för större jämställdhet. Ett av SvFF:s strategiska mål för 2018–2022 är att fler kvinnor ska finnas med som ledare och tränare. Projektet "Plus 10 000" är ett rikstäckande initiativ för att öka antalet kvinnor som ledare och tränare inom fotbollen. Målet är att rekrytera minst 10 000 kvinnor inom fotbollen till år 2022. Ambitionen är att ge inspiration och kraft till distrikten att föra ut "Plus 10 000" i sin verksamhet.

Projektet drivs från SvFF:s kansli, med hjälp av utsedda am-

bassadörer i varje distrikt. Under 2020 har många planerade aktiviteter ställts in på grund av rådanderestriktioner, men digitala möten och uppföljningar via Skype och Teams har genomförts.

RISKER

SvFF har inte genomfört någon samlad analys av risker kopplade till projekten på det sociala området. Arbetet med att ta fram en sådan riskanalys kommer att påbörjas under 2021 och färdigställas senast 2022.

MÅL FÖR 2021

- Arbetet med samtliga ovanstående projekt fortsätter under 2021.
- Under 2020 har brister identifierats i det uppföljande arbetet med dokumentation av genomförda aktiviteter i projekten. Dessa brister ska åtgärdas under 2021 för att på så sätt tydligare kunna redovisa i vilken grad uppsatta mål har nåtts i projekten.
- En förtydligad intressentanalys av SvFF:s sociala arbete ska påbörjas under året.

MILJÖ

SvFF:s energi- och miljöpolicy slår fast att svensk fotboll ska vara med och bidra till ett hållbart samhälle. Med cirka 3 000 föreningar och 1,2 miljoner människor engagerade runt om i hela landet kan miljöåtgärder initierade via fotbollen få ett viktigt genomslag.

Resepolicy

SvFF:s kansli har en miljöanpassad resepolicy, där möjligheten att hålla ett möte via video eller telefon alltid beaktas innan en resa företas. Syftet med policyn är att alla resor och transporter ska ske så miljöanpassat, säkert och kostnadseffektivt som möjligt.

GreenCoach

GreenCoach är ett projekt som syftar till att förbättra miljöstyrningen i fotbollsföreningarna. Under 2020 har information och data samlats in, och under 2021 påbörjas arbetet med att utveckla ett mät och certifieringsverktyg. Verktyget ska göra det enkelt för föreningar att hålla koll på sitt ekologiska fotavtryck och att börja arbeta med miljömässig hållbarhet i den dagliga verksamheten.

SvFF är ett av fem europeiska nationsförbund i projektet. Strategiska partners är TDM2000 (specialiserade på pedagogiskt arbete för ungdomar), och Sant'Anna Università i Pisa som ansvarar för metodologiska aspekter och jämförande studier före och efter arbetet i föreningarna. Projektet administreras av Ecoserveis som är en ideell strategisk innovationskonsult specialiserad på energi.

Energiinitiativet - för effektivare anläggningar

SvFF har tillsammans med partners under de senaste 15 åren arbetat brett för att energieffektivisera anläggningar och klubbstugor i hela Sverige. Detta kan ske genom att äldre anläggningar energieffektiviseras, och genom att nya anläggningar byggs så energieffektivt som möjligt.

Rexel Sverige AB är officiell energipartner till svensk fotboll. Tillsammans med detta företag har vi skapat Energiinitiativet som har som målsättning att reducera elförbrukningen vid föreningarnas anläggningar. Samarbetet med Rexel innebär i korthet att företaget går in och inventerar och projekterar fotbollsanläggningar med innovativa och energisnåla lösningar. Initiativet bidrar i sin tur till att föreningarna kan lägga mer tid och resurser på att utbilda barn och ungdomar.

Föreningar och anläggningsägare kan också ansöka om bidrag ur Energiinitiativet. Ansökan ska innehålla presentation av projektet, ritningar, kostnadsberäkning, finansieringsplan, driftkalkyl och uppgift om anläggningen kommer att nytt-

jas av båda könen. Ansökningarna kan ta tid att behandla då Rexel åker ut till varje anläggning och gör en kostnadsfri energikartläggning. Utifrån vad denna ger för resultat påbörjas en projektering av eventuella åtgärder. När allt är färdigprojekterat och prissatt behandlas frågan om bidragets storlek och hur en fullständig finansiering kan lösas. Därefter kan själva arbetet startas.

Under 2020 har 8 ansökningar till Energiinitiativet godkänts och 21 ansökningar finns under fortsatt beredning. Hitills har 750 000 kronor betalats ut.

Anläggningsfonden - miljösäkring av konstgräsplaner

Konstgräs har gjort det möjligt att effektivare utnyttja fotbollsplaner under en större del av året och därmed ge fler barn och unga chansen att spela fotboll. SvFF arbetar nu för att miljösäkra dessa anläggningar så att underhåll kan göras och fotboll kan spelas utan risk att mikroplaster och föroreningar sprids.

Svenska Fotbollförbundet har sedan lång tid tillbaka en anläggningsfond där föreningarna kan ansöka om bidrag. Anläggningsfonden har under 2020 enbart beviljat medel för att miljösäkra konstgräsanläggningar. Föreningar kan via anläggningsfonden ansöka om medel för exempelvis dränering, granulutfällor och filter, miljöstationer eller andra åtgärder enligt Naturvårdsverkets vägledning för konstgräsplaner.

SvFF:s Anläggningskommitté har godkänt ansökningar för 13 projekt under 2020 och det finns ytterligare två projekt som är under behandling. Cirka 2 miljoner kronor har betalats ut i stöd till dessa lokala projekt.

SvFF har även tagit fram rekommendationer för drift och skötsel av konstgräsplaner och erbjuder dessutom utbildningar till föreningar och kommuner. Under 2020 har dock utbildningarna hämmats av rådande restriktioner.

Life Tackle

Nationalarenan Friends Arena deltar i det internationella projektet "Life Tackle" som är delfinansierat av EU LIFE-program och siktar på att förbättra miljöhanteringen på och omkring fotbollsmatcher och öka medvetenheten kring miljöfrågor inom fotbollen. I detta projekt engageras många olika intressenter som nationsförbund inom UEFA, klubbar, arenaägare och supportrar. Fokus ligger bland annat på att reducera



Fotbollen är Sveriges största idrott med flest antal utövare. Med det kommer ett stort ansvar när det gäller energiförbrukning och miljöpåverkan.

skräpavfall, speciellt när det kommer till elektronik och plast.

Bristen på publika evenemang under 2020 har bromsat upp projektet, men en inledande undersökningsdel (med bland annat enkäter till arenabesökare) är genomförd och under våren 2021 är fem seminarier planerade. En annonskampanj riktad till arenabesökare är också planerad när matcher med publik blir tillåtna. Projektet administreras av Sant'Anna Università i Pisa.

RISKER

Fotbollen är Sveriges största idrott med flest antal utövare. Med det följer också ett ansvar när det gäller energiförbrukning och miljöpåverkan, framför allt kring våra anläggningar. Med många besökare som tillbringar många timmar på idrottsplatsen, uppstår miljömässiga effekter kring anläggningarna som behöver hanteras. SvFF arbetar för att minska fotbollens miljöavtryck och även för att göra idrottsplatserna bättre, säkrare och tryggare.

SvFF:s avdelning för anläggningsfrågor har genomfört grundliga riskanalyser kring idrottsplatsen som miljö, vilket resulterat i styrdokument och råd om hur verksamheten kan

säkras miljömässigt. Risker och åtgärder behandlar bland annat vattenåtgång, ventilation, uppvärmning, utrustning, återvinning och miljörisker kopplade till konstgräs.

Hela styrdokumentet "Energi- och miljöpolicy för svensk fotboll" finns tillgängligt på hemsidan aktiva.svenskfotboll.se.

När det gäller SvFF:s egen kansliverksamhet så saknas idag en modern och genomgripande miljöpolicy. Någon grundlig analys av miljörisker i kansliets verksamhet (bortsett från resor) har inte heller gjorts. Under 2021 avser SvFF att göra en sådan analys och därvid identifiera mätbara mål för miljöpåverkan i kansliverksamheten.

MÅL FÖR 2021

- ▶ En ny omarbetad miljöpolicy för SvFF tas fram och implementeras i kansliorganisationen under 2021.
- ▶ Mätmetoder och mål för effektivisering av kansliverksamhetens miljöpåverkan tas fram.
- ▶ Anläggningsfonden budgeterar för att betala ut 2 miljoner kronor till godkända projekt med miljöprofil.
- ▶ Energiinitiativet budgeterar för 1 miljon kronor i stöd till projekt för energieffektivisering.



PERSONAL

SvFF:s medarbetare är viktiga för att vi ska nå de ambitioner vi har med vårt hållbarhetsarbete. Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare med en arbetskultur där alla mår bra, trivs och får möjlighet att utvecklas för att på så sätt ha förutsättningar för att skapa goda resultat och nå organisationens mål.

SVFF:S TJÄNSTEMANNAORGANISATION samverkar nära med förtroendemannaorganisationen (förbundsstyrelse, nämnder och kommittéer) och med de 24 distriktsförbunden.

Inom SvFFs organisation finns en mängd tidsbegränsade projekt och roller. Det innebär att antalet anställda, personal omsättning och könsfördelning varierar kontinuerligt.

I vårt rekryteringsarbete har vi de senaste åren satsat på att få fler kvinnor att söka lediga tjänster. I gruppen tillsvidareanställda var 2017 könsfördelningen 35 % kvinnor, och i december 2020 var den 40,5 % kvinnor.

Könsfördelning 2020	kvinnor	män
Styrelse	3	4
Kommittéer	28	36
Nämnder	17	23
Avdelningschefer	5	8
Gruppchefer	3	8
Chefer, totalt	8	16

ARBETSMILJÖ

Vi tror att en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat skapas av och bygger på allas medverkan och engagemang. Våra värderingar är därför en viktig kompass som ska vägleda allt vi gör och säger.

Att engagera och utveckla medarbetare är ett strategiskt

område i vår verksamhetsplan. Här beskrivs SvFF:s målsättningar och strategier inom ledarskap, kompetens och bemanning, kultur och medarbetarskap, kommunikation samt arbetsmiljö och hälsa.

Vårt arbetsmiljöarbete

Alla som arbetar på SvFF:s kansli har ett ansvar för arbetsmiljön. Tillsammans skapar vi en säker och hälsosam arbetsplats. Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet är att säkerställa en säker och trygg arbetsplats som kännetecknas av god fysisk och psykisk hälsa. Samtliga medarbetare ska känna trivsel och arbetstillfredsställelse. Alla medarbetare ska känna till och verka utifrån det ansvar de har avseende arbetsmiljöområdet.

Arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt och det innebär att vi undersöker, riskbedömer, åtgärdar, kontrollerar och följer upp.

Följande risker bedöms kontinuerligt i samarbete med vår arbetsmiljökommitté:

Lokalernas utformning	Psykosocialt arbetsklimat
Ljud, luft och belysning	Arbete ute hos kunder
Ergonomi	Friskvård
Utbildning	Rehab
Arbetsbelastning	Uppföljning olycksfall och tillbud
Förändringsarbeten	
Arbetstider	

ARBETSMILJÖN UNDERSÖKS OCH bedöms kontinuerligt exempelvis genom olika typer av mätningar, enkäter, skyddsronder, arbetsträffar, samtal och dialog. Vi genomför även risk- och konsekvensanalyser löpande och vid förändringar i verksamheten och/eller organisationen.

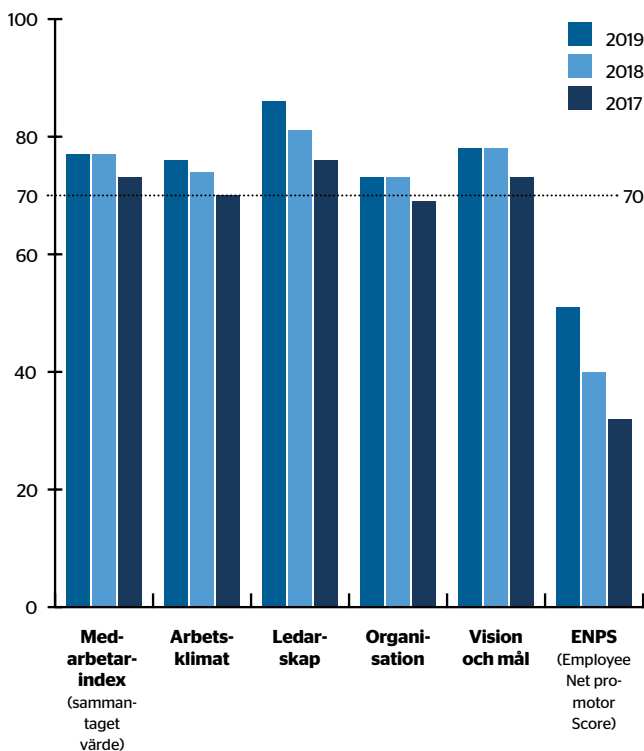
Oavsett medarbetarens geografiska placering har ledningen ett ansvar att följa upp arbetsmiljön, och medarbetaren har ett ansvar att medverka till en god arbetsmiljö och flagga för eventuella brister. HR säkerställer att alla chefer med delegerat arbetsmiljöansvar har information, verktyg och kunskap om hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs inom SvFF. Viktigt att beakta är att relativt mycket resande sker och att ojämna arbetsbelastning, oregelbundna arbetstider och hantering av tungt material och gods förekommer inom delar av verksamheten.

Medarbetarundersökningar

Medarbetarundersökningar är ett viktigt verktyg för att följa upp arbetsmiljöarbetet.

SvFF genomför årligen så kallade pulsmätningar och mer omfattande personalenkäter för att därigenom kunna följa och mäta utvecklingen över tid. Utifrån resultatet tas handlingsplaner fram som löpande följs upp. Ett värde över 70 är ett positivt resultat och indikerar att organisationen är på rätt väg inom det aktuella fokusområdet.

Resultat av medarbetarundersökning



Personalundersökning, risker och åtgärder relaterade till covid-19-pandemin

2020 var ett mycket annorlunda år då 89 % av SvFF:s personal arbetade helt eller mestadels hemifrån från april till december månad. Under 2020 genomfördes en modifierad medarbetarundersökning anpassad utifrån utbrottet av covid-19. Medarbetarindex i denna särskilda undersökning blev 72, en siffra som är svår att jämföra med tidigare år.

En särskild riskanalys av korttidsarbete och effekterna av hemarbete genomfördes, och den årliga medarbetarundersökningen justerades för att spegla de nya förhållanden som rådde. Undersökningen gjordes i september (med en svarsfrekvens på 88 %) och resultatet presenterades för personalen i oktober, då också handlingsplaner för varje avdelning fastställdes.

JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD OCH DISKRIMINERING - POLICY OCH ARBETSSÄTT

SvFF jobbar aktivt och målinriktat för att främja lika rättigheter på arbetsplatsen. Vi accepterar inte någon form av diskriminering eller bemötande på arbetsplatsen som på något sätt kan upplevas som trakasserande, mobbade eller kränkande. Jämställdhet och mångfald är viktigt för hela samhället och därmed även för SvFF som organiserar, administrerar och fungerar som förebild för fotbollsrörelsen. Det är därför viktigt att vi strävar efter att spegla den mångfald som vi möter.

Vår plan för lika rättigheter och möjligheter följs upp och revideras årligen.

Policy

Policydokumentet finns alltid uppdaterat och är tillgängligt för personalen via intranätet.

Arbetsätt

Inom SvFF har vi nolltolerans mot alla slags beteenden som kan upplevas som kränkande eller trakasserande. Om diskriminering av något slag ändå skulle förekomma ska det kännas tryggt och självklart för SvFF:s personal att ta upp detta. Alla ska känna till vart man vänder sig och kunna ta ett ansvar för att informera om man upplever någon form av diskriminering eller trakasserier i vår arbetskultur.

För att vi ska hålla en hög kunskapsnivå inom SvFF och veta hur vi arbetar och agerar kring jämställdhet, mångfald och diskrimineringsfrågor anordnar vi löpande utbildningstillfällen inom dessa områden med obligatorisk närvaro för alla medarbetare.

Vi arbetar för jämställdhet och mångfald vad gäller:

- arbetsförhållanden
- föräldraskap och förvärvsarbete
- sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön
- rekrytering
- löner

I vår arbetskultur ska ingen diskriminering finnas vad gäller:

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder

SVFF GENOMFÖR LÖNEKARTLÄGGNINGAR varje år för att säkerställa att inga oskäliga skillnader mellan kvinnor och män föreligger. Om det finns skillnader ska en åtgärdsplan upprättas. Vi har fastställda lönekriterier som fungerar som underlag i lönesamtalen i samband med lönervidering. Det ska finnas en tydlig koppling mellan lönekriterier och lönenivå.

Alla förmåns- och kompensationsmodeller ska vara i samspel med vår jämställdhetspolicy. Målsättningen är att vi ska ha marknadsmässiga lönenivåer jämfört med likvärdiga branscher och organisationer. Som underlag har vi bland annat lönestatistik inom idrottsbranschen. Inom SvFF råder enligt senaste lönekartläggningen inga oskäliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Rekrytering är en viktig investering i utvecklingen av vårt arbete. Rekryteringsprocessen ska därför planeras och genomföras professionellt och med hög kvalitet. Samtliga kandidater ska värderas utifrån sin kompetens, det vill säga formella meriter, praktisk erfarenhet och personliga egenskaper. Alla sökande ska behandlas på samma sätt och så rättvist som möjligt genom hela rekryteringsprocessen.

Utdrag ur platsannonsering:

”För SvFF är mångfald och jämställdhet en självklarhet och ett naturligt inslag i verksamheten, vilket innebär att alla har samma rättigheter, möjlighet och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det är vår fulla övertygelse att en arbetsplats som har medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter skapar ökad kreativitet och kvalitet i organisationen. Därför ska jämställdhets- och mångfaldsaspekten alltid beaktas vid urval till vakanta tjänster.”

HUVUDMÅLET FÖR VÅR likabehandlingsplan 2018–2021 är att SvFF ska vara ett förbund som tar steg mot Riksidrottsförbundets övergripande mål på 40 % kvinnor i olika befattningar.

Könsfördelningen bland aktiva spelare idag är ca 74 % män och 26 % kvinnor. Att skapa förutsättningar för fler kvinnor att ta roller inom fotbollen är ett nyckelmål för SvFF och att öka andelen kvinnor på ledande poster är ett viktigt steg på vägen.

SvFF ska

- verka för att slutkandidater alltid är både män och kvinnor
- kartlägga potentiella kvinnor som kandidater för roller

- söka upp och uppmuntra kvinnor att söka
- genomföra aktiviteter för att få sökande med olika bakgrund till utlysta tjänster.

KOMPETENSUTVECKLING

Vår kompetensplanering är nära kopplad till strategi och verksamhetsplan. Vad behöver vi utveckla för kompetens inom organisationen för att klara våra mål och nå förväntat resultat på kort och på lång sikt? Och hur uppfyller vi medarbetares önskemål och förväntningar på utveckling och lärande som del av att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare?

Vår process för kompetensförsörjning är uppdelad i fyra steg:

- strategi och verksamhetsplan
- mål, coachande samtal samt utvecklingsaktiviteter
- aktiviteter och uppföljning
- utvärdering och feedback

RISKER

Arbetsmiljö

- upplevelse av stress och möjligheter till återhämtning och avkoppling
- icke fungerande balans mellan arbete och privatliv
- risk för felaktig arbetsställning vid hantering av tungt material och gods

Covid-19-pandemin

De främsta identifierade riskerna bedömdes vara:

- arbetsskador orsakade av ergonomi/arbetsverktyg i en hemmiljö som inte är anpassad för längre arbetspass
- psykisk ohälsa på grund av social distansering och minskad fysisk rörelse
- otrygghet och osäkerhet om framtiden.

Handlingsplanerna som upprättades för att bemöta de identifierade riskerna innebar bland annat:

- inventering av behov och hemtransport av arbetsverktyg
- alternativa former av social kontakt med kollegor, såsom promenader och digitala fikastunder
- frekvent och tydlig kommunikation om läget och planeringen framöver
- digitala seminarier för att öka kunskap kring hälsosam självledarskap

Jämställdhet, mångfald och diskriminering

- ▶ Människor inte vill arbeta hos oss eller vara en del av fotbollsrörelsen om arbetsplatsen och verksamheten inte är tillräckligt inkluderande.
- ▶ Bristande mångfald gör att SvFF går miste om kompetens och erfarenhet som är värdefull för att utveckla fotbollen.
- ▶ Mångfalden ökas inte i önskad utsträckning.
- ▶ Medarbetare känner sig utsatta för diskriminering eller kränkande särbehandling
- ▶ Kanslipersonal och förtroendevalda lever inte upp till SvFFs värderingar och uttrycker eller beter sig olämpligt.

MÅL FÖR 2021

Vårt övergripande mål för 2021 är att engagera och utveckla våra medarbetare och nå en ökad mångfald i vår verksamhet.

- ▶ Nå uppsatta mål i medarbetarundersökning
- ▶ Höja graden av trivsel och ha god balans mellan arbete och privatliv
- ▶ Identifiera och analysera faktorer som kan hindra mångfald och jämställdhet

- ▶ Skapa ett gott arbetsklimat som ger hög motivation och högt engagemang
- ▶ SvFF ska leva upp till UEFA:s krav på könsblandade ledarteam (minst 20 % kvinnor i alla landslagsledning) senast 2021.
- ▶ Fortsätta att ha en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i beslutande och rådgivande organ med minst 40 % av den underrepresenterade könet.
- ▶ Nå upp till 40 % kvinnor bland kanslipersonalen
- ▶ Ha perspektivet fler kvinnor som chefer och i ledarroller
- ▶ Öka andelen kvinnor i traditionellt manligt dominerade roller (exempelvis förbundskaptener, tränarutbildare, nationella fotbollsutbildare)
- ▶ Genomföra aktiviteter för att öka mångfald bland sökande till lediga tjänster
- ▶ Implementera aktiva åtgärder och arbeta mer systematisk med att utveckla jämställdhet och mångfald.
- ▶ Genomföra minst två årliga utbildningar inom jämställdhets- och mångfaldsfrågor för kanslipersonal.
- ▶ Fortsätta verka för att slutkandidater vid rekrytering alltid är både män och kvinnor.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Svenska Fotbollförbundet behöver ständigt förhålla sig till situationer där frågor om mänskliga rättigheter är av betydelse - både på hemmaplan och i internationella miljöer. För att möta och bättre förstå dessa komplexa frågeställningar har SvFF ett aktivt samarbete med människorättsgruppen Civil Rights Defenders.

CIVIL RIGHTS DEFENDERS agerar som rådgivare i särskilda frågor och genomför utbildningar i mänskliga rättigheter exempelvis med SvFF:s personal, landslagsledningar och spelartrupper. SvFF och Civil Rights Defenders har också möjlighet att agera tillsammans för att skapa uppmärksamhet och stöd för arbetet med att stärka respekten för mänskliga rättigheter.

SvFF genomför utbildningar inom diskrimineringsgrunderna integration, jämställdhet, mångfald, demokrati, hedersförtryck och våld. Sedan 2017 har man utbildat personal i SvFF och distrikten samt ledare i många fotbollsföreningar inom ovannämnda teman och fokusområden. Vi tror att det är viktigt att öka kunskapen i dessa frågor. Fotbollen har en stor påverkan på samhället och genom ökad kunskap kan vi bli bättre både på att hantera akuta diskrimineringsärenden och på att arbeta förebyggande för att fler ska känna sig välkomna och vilja vara en del av fotbollsrörelsen så länge som möjligt.

Antalet utbildningstillfällen under 2020 begränsades på grund av pandemin, men två utbildningstillfällen om rasism och diskrimineringsgrunder genomfördes med drygt 130 deltagare.

DO-beslut om landslagsavtal

SvFF anmäldes under 2019 av en extern part till Diskrimineringsombudsmannen (DO) gällande spelaravtalen för dam- och herrlandslagen. DO:s tillsyn resulterade under 2020 i ett beslut om att ingen diskriminering föreligger i och med att dam- och herrlandslagen inte befunnit sig i en jämförbar situation. DO:s beslut (TIL 2019/322) finns att läsa i sin helhet på do.se.

RISKER

När det gäller SvFF:s egen verksamhet och personal så finns kollektivavtal med flera fackförbund. Givet förutsättningarna på den svenska arbetsmarknaden och de lagar och regler vi följer har vi inte identifierat några större risker för brott mot mänskliga rättigheter inom kansliverksamheten. Några resultat och indikatorer på detta område har vi därför inte heller satt upp. I leverantörskedjan, framför allt internationellt, måste risken för brott mot mänskliga rättigheter dock beaktas.

Risker

- ▶ I vissa länder har kvinnor och flickor inte samma fri och rättigheter som män och pojkar. Kvinnor och flickor på grund av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor hindras från att delta i samhällslivet.
- ▶ Tvångsarbete och barnarbete kan förekomma i leverantörskedjan. SvFF följer barnkonventionen.
- ▶ Etiska arbetsförhållanden, det vill säga leverantörer/partners betalar inte marknadsmässiga löner och följer inte lagar för arbetsvillkor.
- ▶ Leverantörer/partners stöder inte mångfald och jämställdhet, dvs. de följer inte landspecifika lagar rörande diskriminering på arbetsplatser och rekrytering.
- ▶ Leverantörer/partners saknar en säker arbetsplats eller vidtar inte riskförebyggande åtgärder och minimerar inte exponering för hälsofara.



SVFF HAR INTE genomfört någon grundlig riskanalys på området och saknar idag en heltäckande uppförandekod för leverantörer. SvFF avser att korrigera dessa brister under 2021.

MÅL FÖR 2021

- ▶ En leverantörspolicy tas fram. Den ska tydliggöra SvFF:s krav vad gäller miljö, socialt ansvar och mänskliga rättigheter.
- ▶ Fler vidareutbildningar i samarbete med Civil Rights Defenders genomförs.
- ▶ Fortsatta utbildningar inom demokrati, jämställdhet, mångfald, diskriminering, integration, miljö och hedersrelaterat förtryck och våld.
- ▶ Kunskaper och medvetenheten om Agenda 2030 ska öka bland anställda. Fokus på delmål 5 Jämställdhet - Uppnå jämställdhet och alla kvinnor och flickors egenmakt.

ANTI-KORRUPTION

Matchfixing

Matchfixing är en form av korruption och är det idag största hotet mot hela fotbollens integritet och trovärdighet. Det är en företeelse som utgör ett allvarligt angrepp mot fotbollens själ, dess idé om fair play och sportsmanship och att alla matcher ska avgöras på sportsliga grunder utan ovidkommande hänsyn.

Svensk fotboll på alla nivåer och i alla funktioner står enade i att kraftfullt förebygga, agera mot och beivra alla former av manipulation av fotbollsmatcher. I detta arbete har SvFF ett nära samarbete med bland annat AB Svenska Spel, våra intresseorganisationer, UEFA och berörda myndigheter som polis och åklagare.

SVFF HAR SEDAN 2018 en heltidsresurs (Integrity officer) som arbetar med att förebygga och utreda misstankar om otillbörlig påverkan, men arbetet mot matchfixing involverar även andra anställda inom SvFF. Det totala arbetet mot manipulation motsvarar cirka 2,5 heltidstjänster.

Vi arbetar enligt den utbildningsplan för matchfixing som antogs av förbundsstyrelsen 2015. I planen fastslås var, när och hur svensk fotboll ska utbilda och sprida information om matchfixing. Utbildningar sker fortlöpande och riktas till unga spelare, landslag, domare, delegater, tränare och elitföreningar. Utbildningsplanen i sin helhet finns tillgänglig på svensk-fotboll.se/matchfixing. Under 2019 granskade SvFF 47 misstänkta matcher efter information om möjlig manipulation. Ett 15-tal av dessa ärenden bedömdes som sannolika eller mycket sannolika fall och överlämnades till polismyndigheten för vidare utredning.

Under 2019 prövades två matchfixingsrelaterade fall i Svea hovrätt med en friande dom (gällande Syrianska FC U19) och en fällande dom för mutbrott (gällande IFK Göteborg-AIK 2017).

Under 2020 granskades 22 matcher för misstänkt manipulation, en minskning jämfört med 2019. Under 2020 har fem avstängningar, främst för otillåten vadhållning, utdömts i idrottens bestraffningsorgan.

MATCHFIXING ÄR ETT problem för flera idrotter och SvFF har därför ett nära samarbete med Riksidrottsförbundet (RF) i frågan. Flera av verktygen mot matchfixing är gemensamma för hela den svenska idrottsrörelsen, bland annat hemsidan www.minmatch.se som innehåller information, utbildning, regelverk och en anonym visselblåsartjänst för att rapportera misstänkt matchfixing.

Vadhållning

Idrottens (RF:s) Reglemente om otillåten vadhållning och manipulation av idrottslig verksamhet (MFR) inkluderar definitioner och påföljder för manipulation (matchfixing) och vadhållning på matcher. SvFF har även interna riktlinjer för vadslagning som gäller anställda, uppdragstagare och förtroendevalda.

Reglerna i MFR upprätthålls av SvFF genom riskanalys och kontinuerlig utbildning och information. Under 2020 gjordes en särskild informationssatsning riktad mot elitklubbarna inom damfotbollen, då spelandet på dammatcher ökat kraftigt och därmed ökar också risken för matchfixing.

Under 2020 har också SvFF i samarbete med AB Svenska Spel gått ut till 2 328 fotbollsklubbar med ett digitalt utbildningspaket om spelansvar och matchfixing.

SVFF ARBETAR OCKSÅ aktivt för att påverka lagstiftare och ansvariga myndigheter i syfte att få fram lagar och regler som ska försvåra för matchfixare. Under 2020 beslutade Spelinspektionen om föreskrifter som begränsar det tillåtna utbudet på vadhållning i Sverige.

Spelinspektionens föreskrifter innebär att det från 2021 kommer vara förbjudet för de licenserade spelbolagen i Sverige att erbjuda spel på fotbollsmatcher under division 2, både på dam- och herrsidan. Det införs också ett förbud mot spel på regelbrott (exempelvis erhållande av gula och röda kort eller utdömda (straffsparkar) samt på minderårigas individuella prestationer i matcher.

– Även om vi fortfarande efterlyser ett förbud mot spel på andra delmoment i matcher som hörnor och inkast är det ändå viktiga och nödvändiga steg i rätt riktning att flera av de begränsningar i vadhållningsutbudet som vi stridit för i flera år nu slutligen kommer att bli verklighet inför säsongen 2021, säger SvFF:s generalsekreterare Håkan Sjöstrand.

RISKER

Risker för fotbollen

Matchfixing är ett av de största hoten mot fotbollen. Om fotbollsmatcher eller delar av fotbollsmatcher är uppgjorda blir fotbollen i en förlängning inte längre intressant varken för spelare eller för åskådare. Trovärdigheten och integriteten urholkas, vilket medför en stor risk att aktiva, publik och sponsorer lämnar fotbollen. Matchfixing involverar dessutom ofta organiserad brottslighet och med den följer risk för hot, våld och påtryckningar mot spelare, ledare, domare och andra



Johan Claesson, Integrity Officer SvFF, utbildar KIF Örebro damlag om matchfixing.

som är verksamma inom fotbollen. Utbredd matchfixing inom fotbollen kan också leda till att färre barn och ungdomar börjar spela fotboll då de ser en risk i att bli potentiella måltavlor för kriminella.

Ett osunt förhållande till vadshållning kan medföra en risk för den som är aktiv inom fotbollen att dels hamna i matchfixingssituationer med de risker som det medför, dels att hamna i ett spelmissbruk. Detta kan innebära mycket allvarliga negativa hälsomässiga, sociala och ekonomiska konsekvenser.

Riskhanteringen koordineras av SvFF:s Integrity officer och den innebär såväl förebyggande som utredande arbete enligt ovan men också ett kontinuerligt arbete med reglementen, avtal, utbildningar och riktad information till olika intressenter. Samarbetet med andra idrotter via RF och med andra europeiska nationsförbund via UEFA är också viktiga.

Risker för SvFF

- ▶ Anställda tar emot gåvor från samarbetspartners och leverantörer.
- ▶ Anställda blir mutade av samarbetspartners och leverantörer.
- ▶ Anställda utsätts för påtryckningar av extern part.

SVFF HAR INTERNA riktlinjer för vadslagning som gäller alla anställda, uppdragstagare och förtroendevalda. Riktlinjerna

tillåter (för åtskilliga funktioner) ingen del i vadshållning gällande fotbollsidrott där svenska lag deltar. Den senaste versionen av riktlinjerna beslutades i maj 2020 och tydliggör omfattning, ansvar och efterlevnad av reglerna.

SvFF har en policy för representation, som anger hur och i vilka sammanhang som representation får förekomma. SvFF har däremot ingen gåvopolicy som tydliggör för alla anställda exakt vad som gäller angående gåvor och hur eventuella försök till otillbörlig påverkan ska hanteras.

En sådan genomgripande och heltäckande gåvopolicy ska tas fram under 2021.

MÅL FÖR 2021

- ▶ En fördjupad riskanalys fokuserad på antikorrupcion genomförs. Den ska visa eventuella behov av ytterligare förebyggande arbete och vidareutbildning av personer i riskzonen för påverkansförsök.
- ▶ En gåvopolicy för SvFF:s anställda tas fram.
- ▶ En leverantörspolicy för SvFF tas fram, för att hantera risker kopplade till både mänskliga rättigheter och antikorrupcion.
- ▶ En uppförandekod för förbundets domare har tagits fram och ska under 2021 implementeras in i verksamheten.
- ▶ Informations- och utbildningsplanen mot matchfixing som antogs 2015 ska ses över och revideras.



Svenska Fotbollförbundet

Evenemangsgatan 31, Box 1216, SE-171 23 Solna