

Idrottens jämsställhetsplan



2005



RIKSIDROTTS
FÖRBUNDET

SISU
Idrottsutbildarna

STOCKHOLM JUNI 2005

ISBN 91-975766-2-X



9 789197 576628

INNEHÅLL

Ordlista.....	4
Inledning.....	6
Hur ser det ut idag.....	8
Det här vill idrottsrörelsen	10
Så här nås målen	14
Bilaga 1: Vad hände efter 1989 års jämställdhetsplan	19
Bilaga 2: Statligt stöd och krav på jämställdhet.....	21
Bilaga 3: Motstånd och missförstånd	23
Bilaga 4: Bakgrundsmaterial	26

ORDLISTA

Jämlikhet - avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, social tillhörighet etc.

Ojämlighet - avser orättvisa förhållanden eller diskriminering av individer och grupper i samhället på grund av kön, etnicitet, sexuell läggning, social tillhörighet etc.

Jämställdhet - anger målet. Rör relationen män och kvinnor. Att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Det gäller eget arbete och försörjning, inflytande i samhället, vård av hem och barn samt kroppslig integritet.

Ojämsställdhet - anger den faktiska situationen. Att det inom såväl samhället som idrotten ännu inte uppnåtts jämställdhet.

Jämställd idrott - flickor och pojkar, kvinnor och män inom idrottsrörelsen ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och ska dela inflytande och ansvar.

Gender Mainstreaming - är ett engelskt begrepp som kan översättas till integrering av ett jämställdhetsperspektiv. Den officiella svenska översättningen är jämställdhetsintegrering. I vissa sammanhang används även ordet jämtegrering. Det innebär att jämställdhetsperspektivet ska införlivas i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

Förbundsutveckling genom 3R - Under 2002 och 2003 drev RF projektet Förbundsutveckling genom 3R. Representation, resurser och realia. Projektet syftade till att finna verktyg (kartläggning och analys) som ska underlätta för diskussioner rörande hur makt och resurser fördelas mellan kvinnor och män inom idrotten. I projektet deltog tre specialidrottsförbund: Bandy, Innebandy och Volleyboll. Dessutom deltog ett antal lokala idrottsföreningar och Gotlands Idrottsförbund.

Könsmaktordning - Inom forskningen används begreppet könsordning (könsmaktordning). För att enklare förstås delas könsmaktordning in i tre delar: Antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män, grad av segregering mellan könen i sysslor och hierarkisk fördelning av inflytande och makt mellan könen.

Könsperspektiv - att analysera vikten, innebörden och konsekvenserna av kön för en enskild individ och verksamhet.

Feminism - en medvetenhet och kunskap om den könsordning som innebär att män är överordnade och kvinnor underordnade i samhället och privatlivet, samt en strävan efter en maktförändring mot lika villkor för män och kvinnor.



INLEDNING

Inom idrottsrörelsen har det sedan RF-stämman 1977 pågått ett medvetet jämställdhetsarbete. Idrotten är lika viktig för kvinnor som för män, för flickor som för pojkar. Och alla är lika viktiga för idrotten.

Därför ska det inom idrottsrörelsen finnas jämställdhet mellan könen.

En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling. Jämställdhet mellan könen är inte bara ett viktigt krav från demokratisk utgångspunkt utan mycket, såväl forskning som enskilda människors erfarenheter, talar för att det främjar effektivitet och utveckling för både organisationer och individer.

Idrotten är Sveriges största folkrörelse, med en verksamhet som ska vara öppen för alla. Men idrotten har i hög grad sitt ursprung i en patriarkal struktur. Längre var flertalet idrotter öppna bara för män. Steg för steg, och i accelererande takt under de senaste årtiondena, har idrotten öppnats också för kvinnor. Ändå återstår mycket innan vi kan konstatera att vi har en jämställd idrott.

Idrottens snart 30-åriga erfarenhet av aktivt jämställdhetsarbete visar att det finns hinder men också fantastiska möjligheter. När det gäller det aktiva idrottandet kan vi glädjande nog konstatera att en positiv utveckling har skett under hela denna period. Flickor och kvinnor har ökat sin andel av deltagandet inom nästan alla idrotter. På elitnivå har kvinnliga idrottare blivit alltmer synliga. När det gäller representationen i beslutande organ inom idrottsrörelsen blev den av RF-stämman 1989 antagna jämställdhetsplanen ett viktigt avstamp. Det var en offensiv och konkret plan som har bidragit till att förbättra jämställdheten, men förbättringen åstadkoms främst under åren fram till 1997. Därefter har utvecklingen i detta avseende stagnerat

Idrottens jämställdhetsarbete kan inte frikopplas från det jämställdhetsarbete som bedrivs av regering och riksdag. I regeringens handlingsplan för jämställdhetspolitiken 2003, Jämt och ständigt, beskrivs situationen på följande sätt:

”Trots en lång historia av aktivt jämställdhetsarbete präglas vårt samhälle fortfarande av en könsmaktordning som sätter kvinnor och män i en ojämställd maktrelation. Män har alltid varit normen och är det alltjämt och kvinnorna har fått underordna sig. Denna maktordning måste brytas för att uppnå ett jämställt samhälle.”

Statens stöd till idrotten fördelas enligt förordningen om statsbidrag till idrottsverksamhet. I förordningen står att kvinnor och män ska ges lika förutsättningar att delta i idrottsverksamhet och att idrotten ska utvecklas så att den främjar bland annat jämställdhet.

Idrottens jämställdhetsplan

- ersätter inte de jämställdhetsplaner arbetsgivare med fler än nio anställda är skyldiga att ha enligt Jämställdhetslagen.
- gäller för Riksidrottsförbundet (RF) och SISU-riks.
- gäller som uppmaning och stöd till specialidrottsförbunden (SF), distriktsidrottsförbunden (DF) och SISU-distrikten att utveckla egna jämställdhetsplaner som svarar mot andemeningen i idrottens gemensamma plan.
- gäller som stöd och inspiration till alla delar inom idrottsrörelsen.

HUR SER DET UT IDAG?

Många idrottsorganisationer har arbetat för att uppfylla målen i 1989 års jämställdhetsplan. Det finns på många håll goda ambitioner. Men vi kan inte blunda för att det även finns motstånd och missförstånd kopplat till jämställdhetsfrågan. Även med goda ambitioner kan brist på styrmedel, kunskaper och rutiner göra det svårt att synliggöra och åtgärda den ojämställdhet som råder.

Idrottsrörelsen har sedan många år mål formulerade för en jämställd idrott. RF:s stadgar, beslut och riktlinjer ger stöd för dessa mål liksom regeringens krav knutna till det statliga stödet. RF och SISU Idrottsutbildarna har tillsammans uppdraget att sprida information och ge utbildning inom idrottsrörelsen.

Det är dock inte bara idrottsrörelsen som påverkar möjligheterna till en jämställd idrott. Även kommunerna har här en viktig roll att spela. Många kommuner har egna idrottspolitiska program och jämställdhetsplaner. Dessa kan till exempel innehålla kriterier för idrottsanläggningar och fördelning av träningstider.

Självklart påverkar också jämställdheten, eller bristen på jämställdhet, i samhället i stort utvecklingen inom idrotten. Mäns och kvinnors värderingar och attityder formas av och formar samhället. Medias värderingar och spegling av kvinnors och mäns idrottsutövning har stor betydelse. Men jämställdhet är också en kunskapsfråga. Den som har kunskap om den rådande könsmaktordningen är bättre skickad att kritiskt granska och upptäcka till exempel hur kvinnor och män framställs i media och hur våra värderingar formar samhället. Och det är först när vi ser bristerna i jämställdheten som det finns möjlighet att göra något åt dem.

1989 års jämställdhetsplan för RF ledde till vissa ändringar i RF:s stadgar, till exempel vad gäller representationen i Riksidrottsstyrelsen (RS) och i styrelser på andra nivåer i Idrotts-Sverige. I dessa avseenden har målen nåtts. Ett exempel är att RS, DF-styrelserna, SISU Idrottsutbildarnas styrelser på central och regional nivå, valberedningarna i dessa organisationer liksom Riks-

idrottsnämnden numera består av lika många manliga som kvinnliga ledamöter (ordföranden undantagen). På andra punkter, där målen inte på samma sätt blev kodifierade i stadgar utan hade mer karaktär av riktlinjer och uppmaningar, har vissa framsteg gjorts men målen är där långt ifrån uppnådda.

Ett sådant mål var att kvinnor och män 1995 skulle vara representerade med minst 40 procent i rådgivande och beslutande organ på alla nivåer. Andelen kvinnor i specialförbundens (SF) styrelser ökade från cirka 15 procent 1989 till cirka 27 procent 1998, men utvecklingen har därefter avstannat. Av SF:s ordförande är cirka 13 procent kvinnor, av generalsekreterarna cirka 18 procent och av de internationella representanterna cirka 12 procent.

Sexualiseringen av det offentliga rummet diskuteras allt mer. Det är ett prioriterat område i regeringens handlingsplan för jämställdhet. Kvinnor och flickor objektifieras och sexualiseras i media och annonser. Också män objektifieras. Det bidrar till att stärka fördomar och befästa ojämställdhet. Hur män och kvinnor framställs är en fråga också för idrotten.

Brist på jämställdhet, sexuella trakasserier och övergrepp är frågor som hänger samman. Mycket talar för att idrotten på dessa områden är en spegel av samhället i stort. Idrotten är vare sig bättre eller sämre. Å ena sidan kan övergrepp och trakasserier förekomma i situationer som karaktäriseras av över- och underordning, exempelvis mellan tränare och adept. Å andra sidan skapar många vuxna inom idrotten en positiv gemenskap som innebär social kontroll och ett gott skyddsnät.

DET HÄR VILL IDROTTSRÖRELSEN

Övergripande mål

Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden.

Mål

Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva idrott. Det kräver att kvinnors och mäns idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist. All verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv. Idrotten ska med en genomtänkt verksamhet påverka attityder och värderingar på ett positivt sätt. Om idrottsrörelsen lyckas med det kommer vi att få en idrott som är än mer utvecklande för både kvinnor och män.

- *Flickor och pojkar, kvinnor och män, ges lika möjligheter att utöva idrott.*

Alla som vill, oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, ålder, kön eller sexuell läggning samt fysiska och psykiska förutsättningar, ska få vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet. Idrotten vill utforma 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 behov och möjligheter. Aktiva kvinnor och män ska till exempel ha tillgång till tränare och ledare med grundläggande kunskap och kompetens om jämställdhet.

- *Kvinnors och mäns, flickors och pojkars idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt.*

Det innebär till exempel att kvinnors och mäns idrottsutövning tilldelas resurser efter samma principer, när det gäller budget, träningsanläggningar, träningstider och liknande och att kvinnors och mäns idrottande får samma uppmärksamhet i forskning, information och arbetet mot massmedia. Det innebär också att idrottsrörelsen ska arbeta mot sexualiseringen inom idrotten, också i medierna.

- *Kvinnor och män har lika stort 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 idrottsrörelsen bör målet vara detsamma. Då tas både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tillvara och får påverka kvinnors och mäns idrott.

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

Det innebär att flickor och pojkar, kvinnor och män, ges samma möjligheter att utvecklas som aktiva, ledare, tränare, anställda och förtroendevalda. Kunskap kring jämställdhet måste ges hög prioritet. Det är viktigt att inse att också idrotten präglas av bristande jämställdhet och att medvetet och aktivt ta itu med detta problem. Bara en jämställd idrott 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 att framförallt kvinnor ofta utestängs.

- *Jämställdhetsintegrering: jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.*

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 inom idrotten.

Delmål

Idrottsrörelsen ska på alla nivåer målmedvetet sträva efter att

- *kvinnor och män till Riksidrottsmötet 2009 i alla beslutande och rådgivande organ är representerade med minst 40 procent.*

Kommentar: Det kan ta längre tid att uppnå målet för vissa SF med mycket få medlemmar av det ena könet. Viktig är den vilja och inriktning som inom dessa förbund finns att åstadkomma förändring och resultat. Resultaten ska av RF årligen redovisas i skriften ”Kvinnor och män inom idrotten” (se vidare punkt längre ned).

- *andelen kvinnor respektive män på högre befattningar, till exempel konsulent eller liknande, inom idrottens olika organisationer till Riksidrottsmötet 2009 uppgår till minst 30 procent*

Kommentar: Hänsyn måste tas till anställningsavtal och till att vissa SF har mycket få medlemmar av det ena könet. Därför sätts målet något lägre i detta tidsperspektiv. Även på den här punkten är det viktigt med den vilja och inriktning som finns inom förbunden att åstadkomma förändring och resultat.

- *valberedningar på alla nivåer, utöver ordförande, till Riksidrottsmötet 2009 består av lika antal kvinnor och män samt att alla valberedningar redan från år 2006 på ett av sina inledande möten tar upp jämställdhetskunskap och jämställdhetsperspektiv.*

Kommentar: Den andra delen syftar till att valberedningarna ska skaffa sig en kunskapsbas för att kunna arbeta mot målet att kvinnor och män i rådgivande och beslutande organ på alla nivåer ska vara representerade med minst 40 procent. Ett exempel är Svenska Bandyförbundet vars valberedning genom sitt deltagande i projektet Förbundsutveckling genom 3R analyserade hur förbundet kunde få en jämnare fördelning av kvinnor och män i styrelser och kommittéer.

- *uppnå en jämnare könsfördelning bland tränarna inom respektive idrott.*

Kommentar: Tränare finns på olika nivåer, från tränare för små barn till elittränare. Strävan måste vara att öka jämställdheten på alla nivåer. På elitnivå är den manliga dominansen alltså stor och där tar det längre tid att nå målet. Ambitionen måste vara att man 2009 ska kunna se tydliga steg i rätt riktning jämfört med läget 2005.

Processen ska följas upp i den dialog mellan RF och enskilda SF som sker i samband med bidragsfördelningen vartannat år, där förbundens arbete och måluppfyllelse på jämställdhetsområdet ska påverka utfallet. Även DF:s arbete och måluppfyllelse följs upp på motsvarande sätt. RF och SISU Idrottsutbildarna ska om så efterfrågas, ge SF, DF och SISU-distrikt stöd i jämställdhetskunskap och i att ta fram utvecklings- och rekryteringsplaner.

SÅ HÄR NÄS MÅLEN

De studier och undersökningar RF har gjort inom ramen för projektet *Idrottsresurser på lika villkor 2001-2003*, visar att det inte finns tillräcklig kunskap kring jämställdhet inom idrotten. Den måste förbättras för att komma vidare i arbetet för en jämställd idrott.

Med utgångspunkt i Riksidrottsstyrelsens rapport, *Idrottens jämställdhetsarbete 1989-1999*, beslutades att jämställdhetsperspektivet ska införlivas i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. För det krävs en ökad kunskap och insikt om innebörden av en jämställd idrott.

RF-stämman 2003 beslutade i *Verksamhetsinriktningen 2004-2005* att ”uti-från den kunskap om hur makt och resurser fördelas mellan kvinnor och män inom idrottsrörelsen som framkommit under arbetet med *Förbundsutveckling genom 3R* utbilda förtroendevalda, ledare, tränare och anställd personal så att de beaktar jämställdhetsperspektivet i sin dagliga verksamhet”.

För att jämställdhet ska införlivas i den dagliga verksamheten på alla verksamhetsområden visar erfarenheten att det krävs en grundläggande jämställdhetsutbildning och diskussion om attityder och värderingar. 3R-metoden om hur makt och resurser fördelas mellan kvinnor och män kan vara ett praktiskt redskap i arbetet.

RF:s och SISU-riks rådgivande möten med ordförande respektive högsta chefer i SF, DF och SISU-distrikt är bra tillfällen för utbildning också i jämställdhetsfrågor, dels för att representationen vid dessa träffar är långt från målet att män och kvinnor bör vara representerade med minst 40 procent, dels för att understryka att jämställdhetsfrågorna har hög prioritet i den dagliga verksamheten och dels för att det kan finnas behov av nätverksträffar för jämställdhetsansvariga på SF, DF och SISU-distrikt.

Riksidrottsförbundet och SISU-riks

- RS och SISU Idrottsutbildarnas förbundsstyrelse är utifrån sina olika uppdrag ytterst ansvarig för att inriktningen i jämställdhetsplanen uppfylls till angivet innehåll och till angivna tidpunkter.
- RS:s arbetsgrupp *Allas rätt att vara med* svarar för att övergripande följa utvecklingen och avrapportera till RS. I arbetsgruppen ska också SISU Idrottsutbildarna, SF och DF vara representerade.
- RF/SISU-kansliets ledning svarar för att avsätta erforderliga personella och ekonomiska resurser för att RF och SISU Idrottsutbildarna ska kunna erbjuda SF, DF och SISU-distrikt stöd, till exempel när det gäller att ta fram egna jämställdhetsplaner.
- RF/SISU-kansliets ledning svarar för att utse två jämställdhetsansvariga, en man och en kvinna.
- RF/SISU svarar för att under 2005-2006, med Idrottens jämställdhetsplan som grund, utforma åtgärdsprogram, kommunikationsplan och utbildningsprogram till stöd för SF:s, DF:s och SISU-distriktens jämställdhetsarbete.
- RF/SISU svarar för att senast 2009 utbilda alla sina förtroendevalda och anställda på alla nivåer så att de beaktar jämställdhetsperspektivet i sin dagliga verksamhet. Därefter ska en utbildningsplan gälla för alla nyutträdna.
- RF/SISU svarar för att senast 2007 ta fram riktlinjer vid rekrytering och befordran där jämställdhetsperspektivet och det tidigare beskrivna 30 procentsmålet beaktas.
- RF svarar för att vartannat år på rådgivande möten med SF:s respektive DF:s ordförande också bjuda in förbundens förtroendevalda jämställdhetsansvariga. Dels för att under en del av mötet erbjuda möjlighet att delta i utbildning och diskussion kring idrottens jämställdhetsfrågor, dels för att ge möjlighet till en egen nätverksträff.

- RF svarar för att vartannat år på rådgivande möten med SF:s respektive DF:s högsta chefer också bjuda in förbundens anställda jämställdhetsansvariga, dels för att under en del av mötet erbjuda möjlighet att delta i utbildning och diskussion kring idrottens jämställdhetsfrågor, dels för att ge möjlighet till en egen nätverksträff.
- SISU Riks svarar för att vartannat år på rådgivande möten med SISU-distriktens ordförande och högsta chefer också bjuda in förbundens förtroendevalda/anställda jämställdhetsansvariga, dels för att under en del av mötet erbjuda möjlighet att delta i utbildning och diskussion kring idrottens jämställdhetsfrågor, dels för att ge möjlighet till en egen nätverksträff.
- RF svarar för att alla SF uppmanas att forma egna jämställdhetsprogram med åtgärder som kan bidra till att uppnå jämställdhet i linje med denna jämställdhetsplan.

Specialidrottsförbund

- SF uppmanas att forma egna jämställdhetsprogram med åtgärder som bidrar till att inriktningen i Idrottens jämställdhetsplan uppnås samt att bland sina förtroendevalda utse två jämställdhetsansvariga, en man och en kvinna, och rapportera in dessa till RF.
- SF-kanslierna föreslås utse jämställdhetsansvarig handläggare/kontaktperson och rapportera in denna till RF.
- SF uppmanas att senast 2007 (med hänsyn till SF:s övriga verksamhetsplanering) utveckla utbildningsplaner för grundläggande jämställdhetskunskap och metoder för spridning av dessa.
- SF uppmanas att senast 2009 (med hänsyn till SF:s övriga verksamhetsplanering) utbilda sina förtroendevalda, ledare, tränare och anställda så att de beaktar jämställdhetsperspektivet i sin dagliga verksamhet. Därefter kan en utbildningsplan gälla för alla nyutträdde.

- SF uppmanas att senast 2007 ha tagit fram riktlinjer vid rekrytering och befordran där jämställdhetsperspektivet och det tidigare beskrivna 30-procentsmålet beaktas. De SF-kanslier som har färre än fem heltidsanställda undantas.

Distriktsidrottsförbund/ SISU-distrikt

- DF/SISU-distriktens styrelser är ansvariga för att de mål i jämställdhetsplanen som berör DF respektive SISU-distrikten uppfylls samt att två jämställdhetsansvariga, en man och en kvinna, utses och rapporteras in till RF respektive SISU Idrottsutbildarna.
- DF/SISU-distriktens kanslier uppmanas att utse jämställdhetsansvarig handläggare/kontaktperson och rapportera in denna till RF/SISU.
- DF/SISU-distrikt uppmanas att senast 2007 utveckla utbildningsplaner för grundläggande jämställdhetskunskap samt metoder för spridning av dessa.
- DF/SISU-distrikt uppmanas att senast 2009 utbilda alla förtroendevalda och anställda på alla nivåer så att de beaktar jämställdhetsperspektivet i sin dagliga verksamhet. Därefter ska en utbildningsplan gälla för alla nyutträdna.
- DF/SISU-distrikt uppmanas att senast 2007 ta fram riktlinjer vid rekrytering och befordran där jämställdhetsperspektivet och det tidigare beskrivna 30-procentsmålet beaktas.

Redovisning och uppföljning

- RF/SISU Idrottsutbildarna svarar för att i sin årliga inhämtning av distrikts- och SF-statistik ta med erforderliga delar utifrån denna jämställdhetsplan.
- RF/SISU Idrottsutbildarna svarar för att i SF- och distriktsdialogerna ta upp samtliga mål i jämställdhetsplanen och dokumentera resultaten.

- RF-rapporten *Kvinnor och män inom idrotten* ska årligen fram till 2009 utifrån statistik och annan dokumentation från SF- och DF-dialogerna belysa resultaten med avseende på samtliga mål. SISU Idrottsutbildarna ska på motsvarande sätt redovisa utvecklingen ur ett utbildningsperspektiv.
- RF ska till RF-stämman 2007 ta fram en rapport som belyser problemet med sexualiseringen i det offentliga rummet inom idrotten. Det kan exempelvis gälla ovidkommande regler för vilken klädsel idrottsaktiva ska ha, vilket kan förmedla och stärka fördomar.
- RF/SISU-riks ska till RF-stämman 2007 undersöka behovet av en utbildning för förtroendevalda, ledare, tränare och elitspelare om över- och underordning inom idrotten och, om det bedöms erforderligt, initiera en sådan utbildning.

Bilaga I**VAD HÄNDE EFTER 1989 ÅRS JÄMSTÄLLDHETSPLAN?**

1989 års jämställdhetsplan har varit framgångsrik. Samtidigt kan det konstateras att idrottsrörelsen bara har nått målen inom vissa områden. Nedanstående avsnitt är ingen heltäckande analys utan några nedslag och exempel på mål och måluppfyllelse.

Flickor och pojkar, kvinnor och män, ges lika möjligheter att utöva sin idrott.

95 procent av SF-ordförandena svarade i enkäten *På lika villkor (RF-rapport 2004)* att kvinnor och män har samma möjligheter. Samtidigt framkom brister på detta område då några idrottsorganisationer genom projektet *Förbundsutveckling genom 3R (Utvärdering: 3R 2004)* genomförde en kartläggning och analys. Brister beträffande kvinnors och mäns lika möjligheter som dessa idrottsorganisationer inte själva tidigare hade varit medvetna om.

Kvinnors och mäns idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt.

91 procent av SF-ordförandena svarade i enkäten *På lika villkor (RF-rapport 2004)* att statusen på kvinnors respektive mäns idrottande inom förbundet är likvärdig. Samtidigt framkom att en majoritet av SF inte har könsuppdelad budget. Utan könsuppdelad budget kan det vara svårt att se huruvida kvinnor och män har samma status. Detsamma gäller kartläggning av fördelning av till exempel träningstider och tillgång till anläggningar.

Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ.

I 1989 års jämställdhetsplan formulerades tydliga delmål, till exempel att det inom rådgivande och beslutande organ på alla nivåer ska finnas kvinnor och män representerade med minst 40 procent. Delmålen har främst nåtts i de fall som följdes upp med stadgeändringar. Stadgeändringarna gällde kvotering, t ex lika andel kvinnor och män som övriga ledamöter i Riksidrottsstyrelsen och distriktsförbundens styrelser. Endast 18 SF har uppnått motsvarande delmål. (*RF-rapport: Kvinnor och män inom idrotten 2003*).

Riksidrottsförbundets rådgivande organ, till exempel träffar med DF-ordförande, DF-chefer, SF-ordförande och generalsekreterare i SF, har en stor representativ ojämställdhet då det i dessa grupper är mellan 86-95 procent män (*RF-rapport: Kvinnor och män inom idrotten 2003*).

Att arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter att utvecklas som aktiva, ledare, tränare, anställda och förtroendevalda. Det råder fortfarande i många sammanhang en könsmaktordning där männen är normen, som både män och kvinnor får underordna sig. Det gäller också hur arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas. De motstånd och missförstånd, som belyses i bilaga 3, bidrar också till att befästa dessa normer.

Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

Riksidrottsförbundet beslutade enligt RS-rapporten *Idrottens jämställdhetsarbete 1989-1999* (presenterad vid Riksidrottsmötet 1999) att jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. Vidare beslutades att det ska finnas kunskap hos förtroendevalda, ledare tränare och anställda på alla nivåer inom idrottsrörelsen om de villkor som gäller kvinnor och män, flickor och pojkar. Någon sådan bred utbildningsinsats för ökad kunskap om jämställdhet inom idrotten har inte genomförts. Därmed saknas i praktiken kunskap hos många inom idrotten att kunna införliva jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten.

Bilaga 2

STATLIGT STÖD OCH KRAV PÅ JÄMSTÄLLDHET

Regeringens förordning och riktlinjer (2004)

Fördelningen av det statliga stödet till idrotten styrs av förordningen om statsbidrag till idrottsverksamhet, (SFS 1999:1177) regeringens regleringsbrev och riktlinjer, samt, inom ramen för detta, beslut av Riksidrottsförbundets stämma och styrelse.

Förordning

Förordningen om statsbidraget till idrottsverksamhet trädde i kraft år 2000. I denna slås fast att frågor enligt förordningen prövas av Riksidrottsförbundet. Förordningen reglerar vad som avses med statsbidraget och dess syfte. Vidare regleras frågor som rör Riksidrottsförbundets handläggning gentemot bidragsmottagarna såsom redovisning, avslag, återbetalning och överklagande.

Följande punkter i förordningen rör specifikt jämställdhet:

§4:3 – (Statsbidraget skall stödja verksamhet som) syftar till att ge kvinnor och män lika förutsättningar att delta i idrottsverksamhet.

§5:2 – (Statsbidrag kan lämnas för att) utveckla kvalitén i idrottsrörelsens barn- och ungdomsverksamhet samt i idrottsverksamheten i övrigt så att verksamheten främjar (bl a) jämställdhet.

Riktlinjer

Regeringen beslutar varje budgetår om riktlinjer för det statliga stödet, alltså vad som ska gälla för statens stöd till idrotten.

Följande punkter i riktlinjerna rör specifikt jämställdhet:

- effekter av de olika förbundens arbete för bl a jämställdhet
- stödets fördelning mellan kvinnor och män i olika åldrar
- kvinnors och mäns delaktighet i forskningens genomförande

- hur idrottsforskningen fördelas och berör kvinnor respektive män
- fördelningen mellan flickor och pojkar vid de riksrekryterande idrottsgymnasierna

Riksidrottsförbundet förmedlar de statliga medlen vidare till olika idrottsorganisationer och verksamhetsdelar. Inom ramen för regeringens förordning, regleringsbrev och riktlinjer utformar Riksidrottsförbundets stämma och styrelse olika principer för kriterier, redovisning, dialog etc. De utgör ett styrmedel för en rättvis fördelning, idrottsutveckling och jämställd idrott.

Bidrag till medlemmar, specialidrottsförbund

Bidraget till specialidrottsförbund (SF) utgår från treåriga budgetunderlag. Ett av kriterierna för att tilldelas bidrag är jämställdhetsplanens delmål om representation i styrelse och valberedning. RF för vartannat år en dialog med varje förbund där man diskuterar både representationen av kön i styrelse och valberedning och förutsättningarna för idrottsaktiva kvinnor.

Bidrag till distriktsidrottsförbunden

Bidraget till distriktsförbunden utgår från RF:s krav på DF som en ”förlängd arm” i respektive region. DF ska medverka och genomföra åtgärder beslutade av RF-stämman och Riksidrottsstyrelsen, t ex jämställdhetsplanen. RF för en kontinuerlig dialog med varje distriktsidrottsförbund.

Statligt lokalt aktivitetsstöd (LOK-stöd)

Bidraget söks av idrottsföreningar med barn- och ungdomsverksamhet. Ansökan om LOK-stöd ska innehålla redovisning av genomförda sammankomster och antal deltagartillfällen fördelat på ålder och kön.

Övriga områden

Riksidrottsförbundet förmedlar också stöd till föreningsägda anläggningar, internationella stimulansbidrag, riksidrottsgymnasier och särskilda projekt.

Bilaga 3

MOTSTÅND OCH MISSFÖRSTÅND

Jämställdhetsarbetet har länge setts som en kvinnofråga med kvinnan i fokus. Men jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Då blir idrotten mer demokratisk och utvecklande för båda könen.

Idrottsrörelsen vill utveckla och förbättra idrotten och vill att både kvinnor och män ska inse att ojämställdhet begränsar idrotten som demokratisk folk-rörelse och hämmar möjligheterna till en fortsatt bred idrottsutveckling.

Utvecklingsarbete för ökad jämställdhet kan ibland möta motstånd, både från män och kvinnor. Motståndet kan antingen vara diffust eller tydligt uttalat. Här några vanliga påståenden:

”Andra frågor är viktigare”

Ofta blir jämställdhet ”vid-sidan-av-projekt” eller politisk korrekt retorik i olika dokument och uttalanden och inte omsatt i praktisk handling. Jämställdhet är en prioriterad fråga också i det som här benämns ”andra frågor”. Det är en fråga om mänskliga rättigheter och demokrati som är oundgänglig för en organisation som vill kalla sig Sveriges största folk-rörelse. Argumentet och de begränsade insatser, som kan bli följden, bryter mot de demokratiska beslut som tagits på den politiska idrottsnivån under snart 30 års tid.

”Det finns inga kvinnor att välja till styrelsen/det finns inga kvinnor som vill vara ledare.”

Vi har en benägenhet att högre värdera och omge oss med personer som liknar oss själva. Det kallas homosocialitet och innebär till exempel att män i makt-positioner orienterar sig mot andra män. Påståendet är ett tecken på att det i organisationen eller verksamheten kan finnas strukturer och normer som är sådana att kvinnor inte vill eller anser det meningsfullt att engagera sig. Det bör vara en varningsklocka som talar om att man borde starta ett konkret jämställdhetsarbete.

”Vi är redan jämställda - alla som vill får vara med”

Påståendet påminner om det tidigare. Det framhålls att alla som vill och anses kompetenta kan vara med och konkurrera om platserna på lika villkor i till exempel en styrelse. Därmed hävdas att det är jämställt. Men även dessa påståenden och felaktiga slutsatser är tecken på att det i själva verket finns strukturer och normer som gör att kvinnor inte vill, eller anser det meningsfullt att engagera sig. Både det förra och detta påstående visar att det finns ett behov av att kartlägga ojämställdheten.

”Olikheten och attraktionen mellan könen minskar med ökad jämställdhet.”

Detta påstående konserverar både könsroller och den heterosexuella normen. Jämställdhet handlar om att utveckla mångfald, inte den tvåfald som de traditionella könsrollerna mer eller mindre formar oss i. Jämställdheten berör inte biologiska faktorer utan sociala konstruktioner som leder till ojämställd könsmaktordning.

”Jämställdhet är en generationsfråga”

Med detta påstående kan man framhålla att jämställdheten i stort kan lösa sig av sig självt. Det handlar bara om tid. Generationsfrågan är bara en faktor, och den innehåller brister. Eftersom ojämställdheten i organisationer är strukturell anpassar sig ofta yngre till dessa ojämställda strukturer och riskerar också med tiden att själva bli formade och därmed bärare av dem.

På individnivå är jämställdhet ingen generationsfråga. Äldre kvinnor och män kan självklart ha en modern och medveten syn på jämställdhet samtidigt som det förekommer att yngre kvinnor och män inte har det.

Det tysta och diffusa motståndet

Det aktiva motståndet mot jämställdhet är idag mindre än tidigare. Det finns ofta en politisk korrekt hållning. Ett tyst och diffust motstånd kan vara såväl

medvetet som omedvetet. Allvarligast är om det passiva motståndet kommer från ledningen då det blir legitimt för andra att ignorera jämställdhetsarbetet. Tyst motstånd innebär till exempel att demokratiskt fattade beslut i jämställdhetsfrågan glöms bort eller läggs åt sidan.

Bilaga 4

Bakgrundsmaterial

Finns på RF:s hemsida www.rf.se:

- Kvinnor och män inom idrotten 2004
- Idrottens jämställdhetsplan inför 90-talet
- RS rapport: Idrottens jämställdhetsarbete 1989-1999
- På lika villkor - om könsordning och jämställdhetsarbete inom idrotten (Frida Averbo, Handelshögskolan)

Kan beställas av SISU Idrottsböcker:

Sanning eller konsekvens (Susanne Ljunglöf och Katrin Rindlaug)

ISBN 91-975766-2-X



Idrottens Hus • 114 73 STOCKHOLM • Tel: 08-699 60 00 • riksidrottsforbundet@rf.se
info@sisuidrottsutbildarna.se • www.rf.se • www.sisuidrottsutbildarna.se