



JÄMSTÄLLDHET INOM IDROTTE
Lärgruppsplan

SISU
Idrottsutbildarna

JÄMSTÄLLDHET INOM IDROTEN

Jämställdhet innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet, det inkluderar även idrotten. I det här materialet talar vi i fortsättningen för enkelhetens skull enbart om kvinnor och män, men inbegriper givetvis även flickor och pojkar.

Att arbeta med värdegrundsfrågor

Begreppet värdegrund har blivit ett allmänt samlingsbegrepp för olika frågor som rör moral, etik, normer, relationer, demokrati och livsåskådning. Det blir vanligare och vanligare att enskilda företag och organisationer formulerar och öppet uttalar sin egen värdegrund. Detta sker även inom idrotten bland förbund och föreningar. En organisations värdegrund bygger på kollektiva delade värderingar, det vill säga en organisations värdegrund är en syntes av de värderingar som individerna i organisationen har.

Vår syn på en jämställd idrott har sin grund i våra värderingar, vi tycker att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet, det inkluderar även idrotten.

Genom att kartlägga en verksamhet utifrån en specifik frågeställning får man fram sakförhållandena svart på vitt och samtalet kan utgå från fakta i stället för från tyckanden. En metod som hjälper till med detta är 4R-metoden.

Normer

Normer kan beskrivas som underförstådda och allmänt delade regler för hur vi ska bete oss mot varandra samt tycka och tänka i olika frågor. Det kan genomsyra hela samhället vi lever i eller gälla enskilda organisationer eller grupper.

Normer kan vara positiva och bidra till ett bra klimat människor emellan, men normer kan också begränsa människors handlingsutrymme och i förlängningen leda till diskriminering.

Ett aktivt jämställdhetsarbete behövs för att vidga den norm som generellt råder kring kvinnor och män.

4R-metoden

Innan arbetet med 4R påbörjas kan det vara bra att fundera och samtala en stund kring frågan: Hur bör verksamheten se ut för att vara jämställd? Hur ser er vision om en verksamhet anpassad för kvinnors och mäns behov ut?

Med 4R-metoden kan ni sedan kartlägga och analysera en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoden ger en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras i dag och hur den bör förändras för att möta behoven från kvinnor respektive män framöver. 4R hjälper er, genom kartläggningen och analysen, också att ta fram den kunskap som behövs för att göra verksamheten mer jämställd.

Kartläggningen syftar till att besvara frågan: Vem får vad och på vilka villkor?

Analysen ger svar på frågorna: Vad måste förändras för att uppnå målen? Hur kan vi förbättra vår verksamhet?

Tanken är att de könsmönster som upptäcks ska ligga till grund för ett samtal i föreningen/förbundet kring hur ni kan formulera mål och åtgärder för vad som ska uppnås när man ser på verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Arbetet med 4R-metoden kan ge

- en bild av fördelningen av kvinnor och män inom föreningens/förbundets olika delar och på alla nivåer
- en bild av hur resurserna fördelas inom föreningen/förbundet mellan kvinnor och män
- en bild av de könsmönster som råder och vilka effekter de får
- en plan för att åtgärda brister.



Lärgruppsplan

Arbetsgång

Utse den grupp i föreningen/förbundet som ni vill ska göra jobbet, det kan vara styrelsen i föreningen/förbundet eller annan gruppering.



Träff 1 [fokus på R1 och R2]

1. Samtala om:

- Hur ni tycker att verksamheten bör se ut för att vara jämställd?
- Hur ser er vision om en verksamhet anpassad för kvinnors och mäns behov ut?

Kanske behöver ni hitta ytterligare kunskap om jämställdhet. Mer information finns på <http://www.sisuidrottsutbildarna.se/Viarbetarmed/Jamstalldhet/>

2. Lista alla tänkbara områden inom er förening/ert förbund som kan tänkas må bra av en jämställdhetsgranskning. Enas sedan om vilket/vilka områden av er verksamhet som ni vill titta närmare på med hjälp av 4R-metoden. När ni valt område kan ni göra en tankekarta för att komma fram till vilka frågor ni ska ställa er på R1 respektive R2 (se t ex Svenska Innebandyförbundets exempel, www.innebandy.se).

3. Fördela uppgifterna mellan er som avslutning. Vem tar reda på svaren på vilka frågor.



Träff 2 [fokus på R1 och R2]

Träff 2 är ett avstämningsmöte där ni säkerställer att datainsamlandet går som det ska. Det är troligt att ett antal frågor väckts sen senast, som ni behöver samtala kring.



Träff 3 och 4 [fokus på R3]

Till träff 3 ska data över de verksamhetsområden som ni vill titta närmare på vara insamlade. Det är nu dags att börja analysera (det vill säga R3) de svar som framkommit på R1 och R2.

1. Gå laget runt och låt alla redovisa de svar som samlats in.
2. När alla svar är redovisade ska var och en skriva ner sina reflektioner.
3. Gå laget runt och samtala om svaren och reflektionerna. Utgå från frågan:
Hur kan svaren förklaras?
4. Sammanfatta nuläget och försök få en samstämmig bild av hur det kommer sig att det är som det är.
5. Sätt upp mål för det verksamhetsområde ni analyserat. Vad vill vi uppnå som gör föreningen/förbundet mer jämställt inom just detta område?
6. Hur ska ni nå målen? Vilken strategi ska ni använda er av? Vad kan ni besluta om?
Vad ska ni verka för, försöka påverka?
7. Gör en handlingsplan, det vill säga vem gör vad och när?



Träff 5 [fokus på R4]

Uppföljningsträff för att ta fram beslutsunderlag som kan delges styrelsen eller annat beslutsfattande organ i föreningen/förbundet. Nästa steg blir att realisera (R4) de planer ni tagit fram.

Lärgruppsplan

R1 Representation

– KARTLÄGG REPRESENTATIONEN

I det första steget, R1, väljs en verksamhet och de målgrupper som ska mätas (ett tips är att till en början titta på en verksamhet som inte är för stor). Börja med att svara på frågan: Hur många är kvinnor/flickor och hur många är män/pojkar?

Svaren ska ge en bild av könsfördelningen på alla nivåer i beslutsprocessen och i verksamhetens olika delar – till exempel bland aktiva, aktivitetsledare, organisationsledare och andra personella resurser.

Områden att titta på kan exempelvis vara

- våra organisationsledare (styrelse, kommittéer, valberedning)
- våra aktivitetsledare (tränare, lagledare, funktionärer, domare med flera)
- våra aktiva utövare
- vår publik
- vår hemsida.



R2 Resurser

– KARTLÄGG FÖRDELNING AV RESURSER

R2 svarar på frågan: Hur fördelas våra gemensamma resurser i form av exempelvis pengar, utrymme och tid mellan kvinnor respektive män? Svaren visar hur resurserna i verksamheten fördelas mellan könen.

Vem får vad?

Man kan till exempel studera faktorer som

- tid
- lokaler/arenor
- pengar
- information/möten
- utvecklingsinsatser.

Här följer några exempel på frågeställningar som kan vara intressanta att ställa sig. När ni väl börjar jobba kommer ni säkert hitta frågeställningar som är relevanta för er verksamhet.

Tid

- Vilka ärenden och aspekter får ta tid på möten?
- Vem får ta tid – till exempel talartid?
- Vem berörs av de frågor som får ta tid?
- Kan man urskilja några könsmissiga mönster när det gäller vad och vem som prioriteras tidsmässigt?

Lokaler/arenor

- Hur fördelas tillgången till idrottsarenan, vilka grupper/lag tränar var och på vilka tider?
- I vilken grad nyttjas de fysiska rummen och av vilka, till exempel omklädningsrummen, fikahörnan, läktarna med mera.
- Hur ser det ut på hemsidan? Vilka syns och nämns där?

Pengar

- Hur fördelas pengarna inom föreningen/förbundet?

Information

- Vem får ta del av informationen? Vem får veta vad och när? Hur informeras olika grupper och när informeras de? Görs det tidigt eller sent i processen och i vilken form?
- Hur många möten bjuds olika grupper in till? Vilka könsmissiga mönster kan man se i grupperna?
- Får vissa grupper delta i fler möten än andra? Hur ser representationen av kvinnor och män ut i de "viktiga" grupperna?

Utvecklings-/utbildningsinsatser

- Vilka utvecklingsinsatser bedrivs i verksamheten?
- Vilka gynnas av dessa?
- Vilka erbjuds utbildning?

R3 Realia

– ANALYSERA VILLKOREN

R3 svarar på frågan: Hur kommer det sig att representationen och resursfördelningen mellan könen ser ut som den gör? På vilka villkor får kvinnor och män vara med och utforma och ta del av verksamheten?

Representation och resurser handlar om kvantitet. Vem får tillgång till vad? Realia handlar om det kvalitativa innehållet i en verksamhet. Tanken är att olika mönster ska bli synliga genom en kartläggning av de första två R:en – mönster som sedan leder vidare till frågor om varför det ser ut som det faktiskt gör.

Här fokuserar man på den faktiska verksamheten, det vill säga innehållet i den verksamhet som föreningen/förbundet har? Hur ser det verkligen ut och hur stämmer detta med de mål som finns? Frågan blir då: Vem får vad och på vilka villkor?

Hur ser vår verksamhet ut?

- Vilka könsmönster ser vi?
- Vems behov är det som möts?
- Kan ni se om verksamheten är utformad utifrån någon norm som gynnar ett kön mer än det andra?
- Tillgodoses kvinnors respektive mäns intressen, möjligheter och önskemål i lika stor utsträckning?

Hur hanterar verksamheten jämställdhet?

- Utgår verksamheten från målgruppens kön?
- Möter kvinnor och män, som individer eller grupper, olika krav och förväntningar kopplade till stereotypa bilder av könen?
- Finns det några tydliga rådande normer och värderingar som gör att vissa funktioner, positioner eller egenskaper definieras som ”kvinnliga” och andra som ”manliga”?

När det gäller realia, det vill säga vilka normer som styr verksamheten, finns inga enkla faktorer att mäta. Det krävs ett analytiskt sinnelag och en öppen diskussion. Som grund behövs kunskaper om jämställdhet och genus och kanske också ytterligare information från forskning som belyser varför verksamheten ser ut som den gör när det gäller till exempel maktrelationer mellan könen.

R4 Realisera

– FORMULERA MÅL OCH ÅTGÄRDER

När ni analyserat (R3) faktaunderlaget (R1 och R2) så bör ni ställa er frågan: Vill vi ha det så här när det handlar om jämställdheten i vår förening/vårt förbund?

Om svaret blir ja, så grattis! Om svaret blir nej – ja, då är det dags att börja fundera över hur ni vill att det ska vara i stället och vad ni behöver åstadkomma för att det ska bli verklighet.

UPPFÖLJNING

Besluta hur resultatet av åtgärderna ska mätas i förhållande till de nya målen. Med vilka indikatorer eller nyckeltal ska resultaten följas upp? Bestäm dessutom när och på vilket sätt utvärdering och uppföljning ska ske.

Lärgruppsplan

Nyckelbegrepp och definitioner

Jämlikhet	Avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och att alla människor har lika värde oavsett kön, religion, etnicitet, sexualitet, social tillhörighet med mera.
Jämställdhet	Innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.
Genus	Socialt kön (i engelskan gender), att könsidentiteten formas av uppfostran, normer, värderingar och miljö. Begreppet genus används för att beskriva tolkningar av socialt och kulturellt kön.
Jämställd idrott	Att kvinnor och män inom idrottsrörelsen ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och ska dela inflytande och ansvar.
Könsperspektiv	Att analysera vikten, innebörden och konsekvenserna av kön för en enskild individ och verksamhet.
Maktstruktur	Den könsmaktsordning som sätter kvinnor och män i en ojämsställd maktrelation där män är normen och kvinnor underordnad den.
Kvotering	Det underrepresenterade könet har förtur till platser och positioner. En variant av kvotering är positiv särbehandling. Exempel på positiv särbehandling kan vara att ge förtur till den som tillhör det underrepresenterade könet. En risk med metoden kan vara att de som kommer in på de kvoterade platserna känner sig ”inkvoterade” för att de är tjejer eller killar och inte för att de är kompetenta. Vinster är att man visar på nya och fler förebilder vilket kan leda till en effektivare organisation.

För hjälp med processen

Kontakta SISU Idrottsutbildarna för stöd och råd i ert arbete med att utveckla er förening/ert förbund: www.sisuidrottsutbildarna.se.

Version 2010-05-05