

Jämställdhetskartläggning
Svenska Budo & Kampsportsförbundet
- är vi redan jämställda?

50/50
PÅ RIKTIGT.

Av: Sara Wiggberg

Innehållsförteckning

Inledning och bakgrund	s. 3-4
Begrepp.....	s. 5
Statistik och representation	s. 6-11
Enkät och intervjuer.....	s. 12-23
Kultur och normer	s. 24-25
Slutsatser.....	s. 26
Rekommendationer.....	s. 27-28
BILAGA 1: Idrottsrörelsens jämställdhetsmål – att uppnås 2025.....	s. 29-30
BILAGA 2: Strategi 2025	s. 31
BILAGA 3: Stadgeändring gällande könssammansättning i specialidrottsförbund.....	S. 32

Inledning och bakgrund

”Vår förening är jämställd, men det är inte så många flickor/kvinnor som tar sig till dojon”.
(citrat från Enkät om jämställdhet)

För första gången i SB&K:s 61-åriga historia genomförs en jämställdhetsstrategi under 2020-2021. Den heter *50/50. På riktigt.* och syftar till **att kartlägga, analysera och påverka strukturer och normer inom förbundet**. Strategin möjliggörs genom medel från Riksidrottsförbundets Projektstöd SF Jämställdhet.

SB&K är ett förbund som präglas av sina 18 underförbund och deras olika utveckling, behov och idrotter (fram till 2020 var det 17 underförbund och det är dessa som ingår i kartläggningen). Flertalet samtränar på olika sätt, genom att medlemmar i olika åldrar och kön tränar sida vid sida – något som fortfarande är ovanligt inom många idrotter. Gör detta att verksamheten är mer jämställd? Hur upplever föreningar och medlemmar själva jämställdhet, vad brottas man med och hur jobbar man med frågan idag? Och finns det förbättringsområden? Detta är frågor som har varit centrala i den kartläggning som genomförts och som här presenteras.

-Att vi som förbund ska vara jämställda är en självklarhet. Men det är inte alltid en självklarhet hur det ska ske. Genom denna kartläggning hoppas vi ge oss själva de förutsättningar som krävs för att faktiskt sätta igång med ett framgångsrikt och relevant jämställdhetsarbete.

Mona Lundkvist, Generalsekreterare

Svensk idrott bedriver ett stort utvecklingsarbete sedan några år, ”Strategi 2025”, där målet är att till år 2025 bland annat vara en jämställd verksamhet, definierad som att ettdera könet är representerat med minst 40%. För att SB&K ska vara en del av detta arbete och kunna uppfylla de mål som ställs centralt från idrotten är *50/50. På riktigt.* ett viktigt steg på vägen. Av SB&K:S drygt 50 000 medlemmar är idag runt 30 procent kvinnor.

-Det känns självklart att vara en del av idrottsrörelsens stora arbete mot Strategi 2025. Att vårt förbund ska vara ett av de som visar vägen kring jämställdhet ger viktiga signaler om frågans vikt och pushar oss själva att ta tag i de utmaningar vi har. Som ordförande ser jag fram emot att leda styrelsen och verksamheten framåt i frågan.

Fredrik Gundmark, Ordförande

Jämställdhetsprojekt tenderar att stanna vid just projekt och tillfälliga uppgångar eller lösningar och därför är det av största vikt att **skapa förutsättningar för att arbetet kan leva vidare** även efter juni 2021 då strategin formellt upphör. En ansvarig jämställdhetsstrateg leder arbetet med *50/50. På riktigt.* och har en arbetsgrupp vid sin sida.

I arbetsgruppen medverkar:

Musse Hasselvall, förbundsstyrelsen

Jenny Lagerqvist, Aikidoförbundet

Cecilia Ralfe-Stelander, Aikidoförbundet

Simon Ogolla, Thaiboxning

Mats Lilja, kansliet (ersatte Annie Bondefelt, föräldraledig)

samt ansvarig jämställdhetsstrateg Sara Wiggberg.

På grund av uppdragets syfte och mål har det naturligtvis varit viktigt att arbetsgruppen är så jämställd som möjligt och på köpet har det också blivit en arbetsgrupp som representerar verksamheten från olika nivåer och förbund. En förutsättning för att kunna ta arbetet vidare in i framtiden.

I Sverige finns det idag två juridiska kön, man och kvinna. Ett tredje kön utreds för att stärka icke-binäras och transpersoners rättigheter, det vill säga personer som inte identifierar sig som man eller kvinna. I denna rapport kommer vi att titta på de två befintliga juridiska könen med syfte att förstå makt och strukturer kopplat till dessa.

Kartläggningen är uppdelad i tre delar;

- 1) Statistik och representation
- 2) Enkät och intervjuer
- 3) Kultur och normer

Genom en sådan uppdelning vill vi visa på omfattningen och komplexiteten i jämställdhetsarbete och förhoppningsvis även ge en intressant inblick i hur arbetet kan se ut.

Det ska också nämnas att projektet ursprungligen och formellt heter *40/60. På riktigt*. I takt med att arbetet satte igång sågs dock ingen anledning till att satsa på en målsättning mindre än 50/50. Därav namnet *50/50. På riktigt*.

Begrepp

Jämställdhetsarbete innebär ofta olika begrepp som kan vara bra att känna till. Nedan har vi listat de vi anser är mest centrala och viktiga för en ökad förståelse kring frågan:

Jämställdhet = Kvinnor och män, de två juridiska könen i Sverige, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämlikhet = Alla individers lika värde. I politiska sammanhang avser termen ibland även individernas lika inflytande. Jämlikhet betyder att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt, oavsett de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder).

Inkludering = Att alla ges möjlighet att delta på bra villkor utifrån sina egna förutsättningar. Ett förhållningssätt som bygger på nyfikenhet och intresse för andra och nya lösningar.

Kvotering = Kvotering är en särbehandling som innebär att en andel av positionerna på till exempel en arbetsplats eller i en styrelse reserveras för en speciell grupp. Begreppet syftar framför allt på kvotering grundad på egenskaper som kön, hudfärg, etnicitet eller sexualitet. Måttfull kvotering eller positiv särbehandling- innebär att av två sökande med samma meriter väljs den sökande som är underrepresenterad.

Idrottens jämställdhetsmål = se bilaga 1.

Transperson = Ordet trans är latin för "överskridande". En transperson är en person som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det kön en har fått tilldelat vid födseln. Transperson är ett paraplybegrepp med många undergrupper och det går att vara transperson på många olika sätt. Begreppet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra.

Icke-binär = Icke-binär är ett ord som beskriver personer som varken identifierar sig som man eller kvinna, eller ibland både och, eller inget kön alls. Ordet kan betyda olika saker för olika personer.

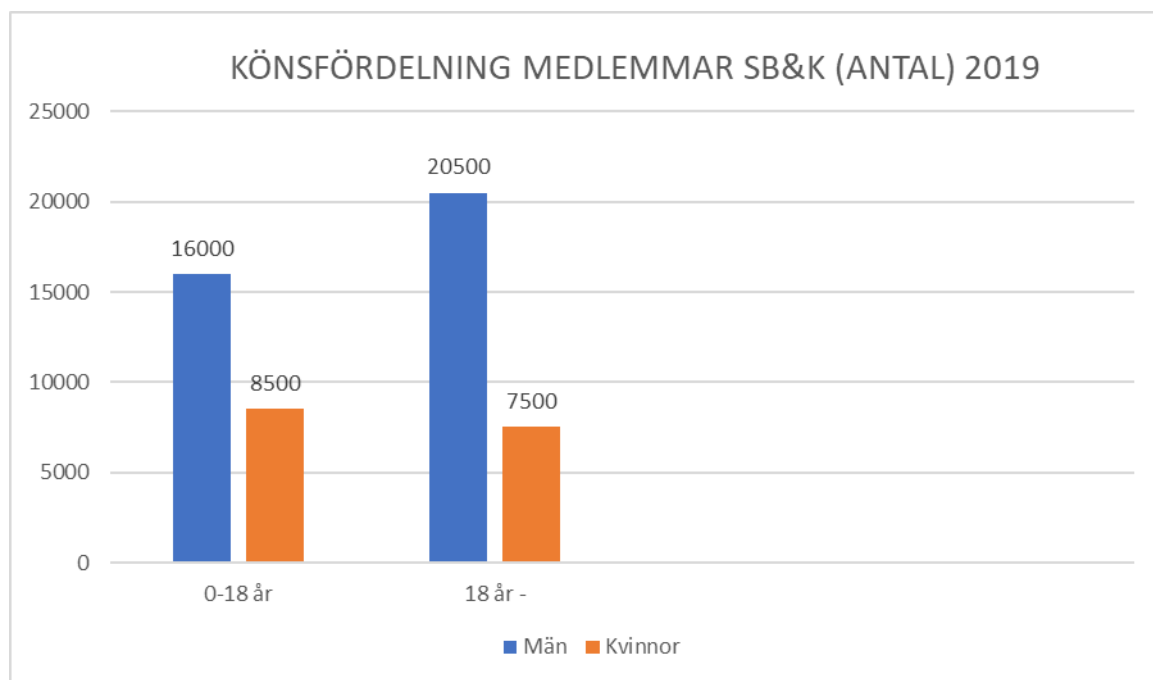
Norm = Oskrivna regler och idéer som bestämmer vad som anses normalt och hur en person ska vara för att passa in. Normer fördelar makt i ett rum och förändras över tid.

Kultur = Begreppet kultur handlar i detta sammanhang om de vanor, värderingar, oskrivna regler och den stämning som råder inom SB&K. Ibland talar en om att "det sitter i väggarna".

Statistik och representation

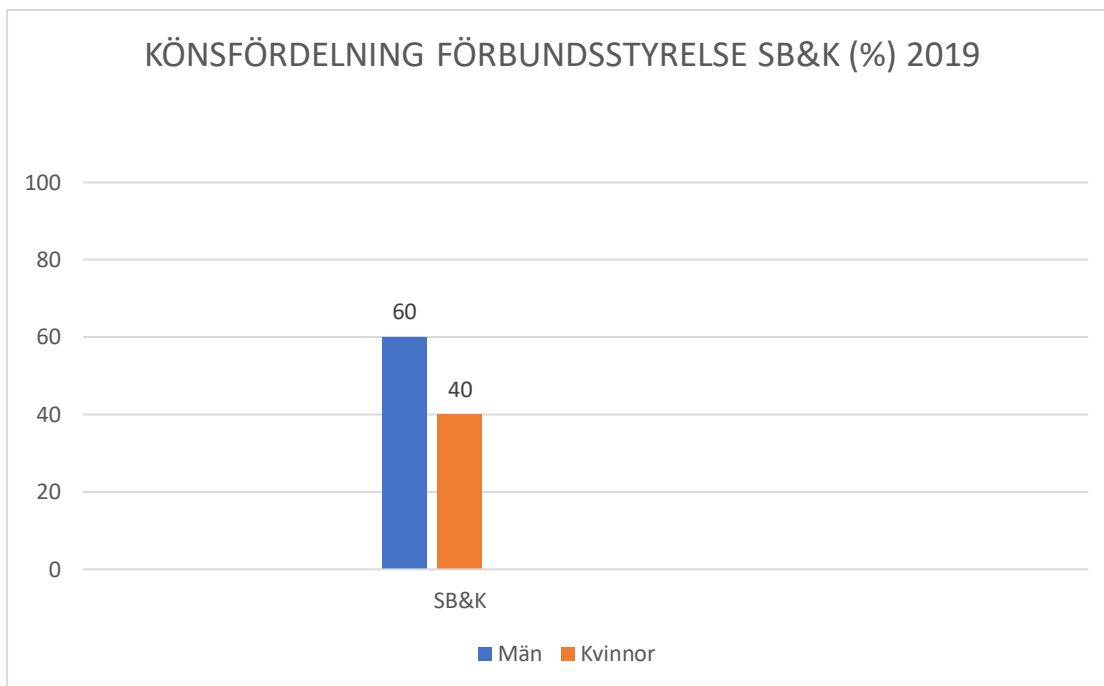
Hur ser det ut i SB&K när det kommer till siffror och jämställdhet? I kartläggningen är det år 2019 som avses.

Om vi börjar med SB&K:s totala antal medlemmar och fördelning på kön och ålder ser det ut enligt följande.

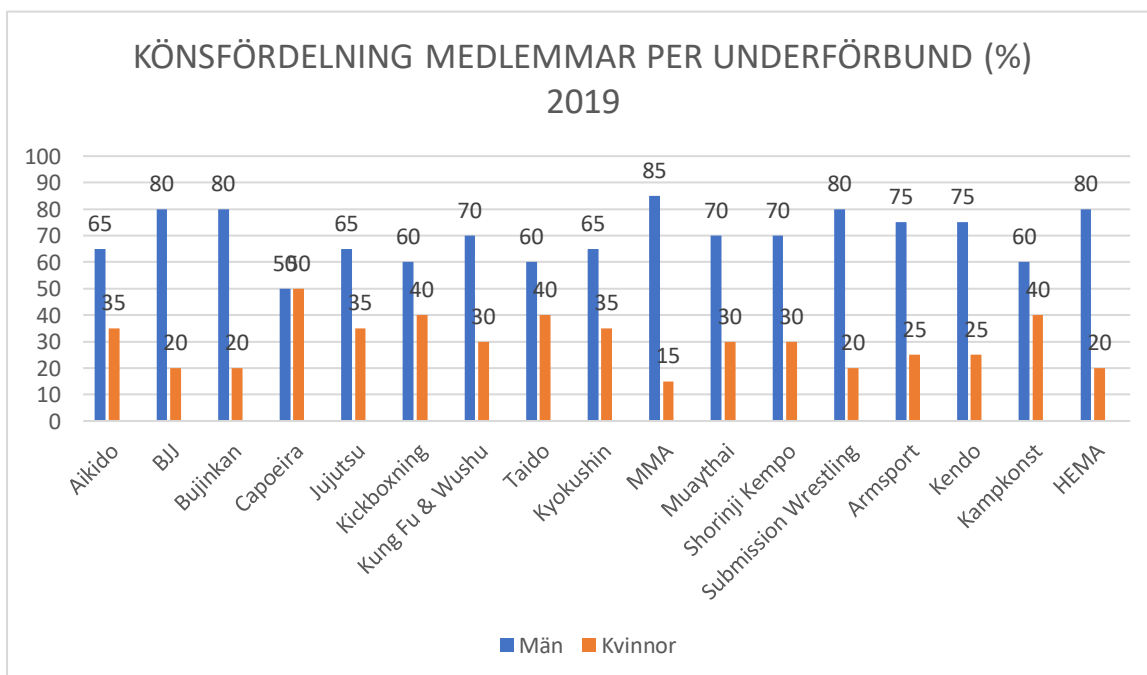


Vi kan se att pojkar och män dominerar oavsett ålder, däremot är det något fler flickor under 18 år som är medlemmar än kvinnor över 18 år. För pojkar är det tvärtom, där är det fler antal män som är medlemmar än pojkar.

I SB&K:s förbundsstyrelse når representationen det 40/60-mål som svensk idrott satt upp:



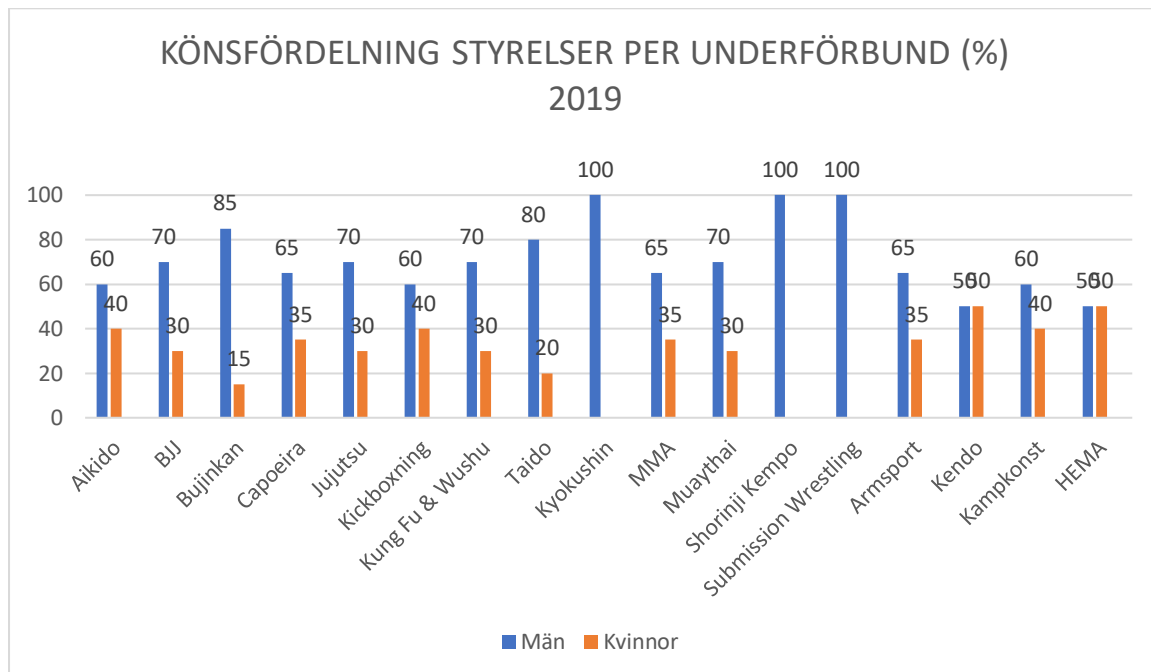
Men hur ser det ut i underförbunden - när de upp till 40/60-målet för sina medlemmar och styrelser? Låt oss börja med medlemsantal (avrundat till närmsta fem-tal).



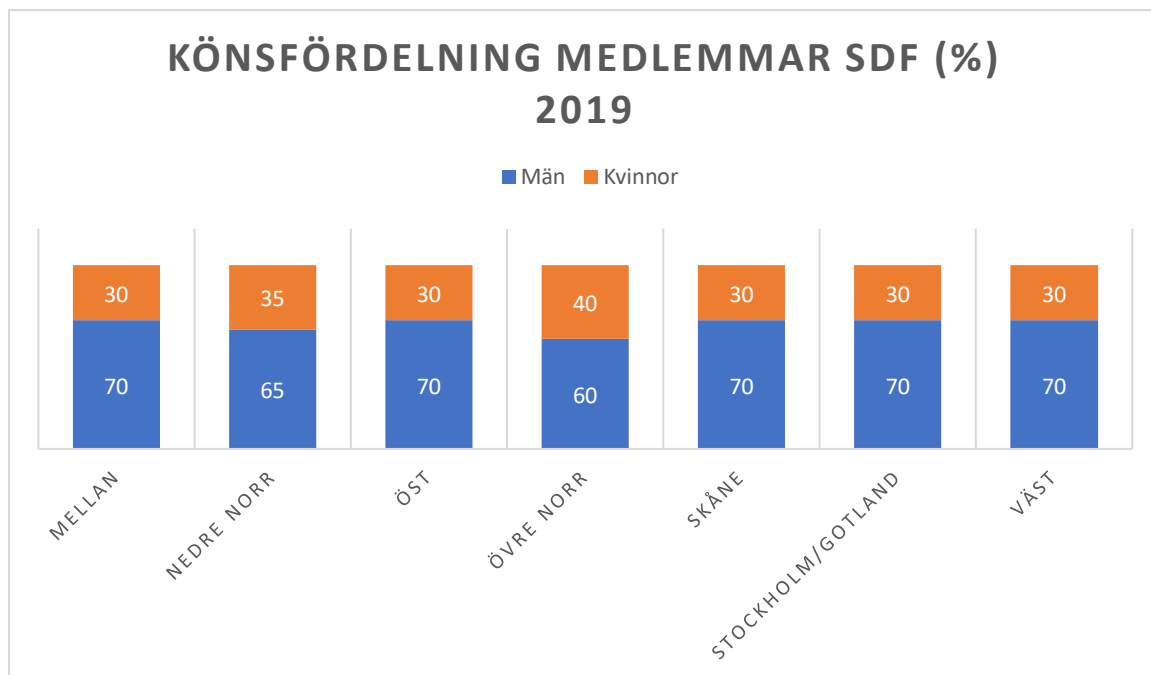
Här kan vi se att endast fyra av 17 underförbund i dagsläget har en 40/60-representation i medlemsantal. De allra flesta underförbund har en majoritet eller kraftig majoritet av män.

I styrelserna kan nedan ses (avrundat till närmsta fem-tal) att fem av underförbunden har en styrelserepresentation som når 40/60-målet och två styrelser har en 50/50-representation. Men tre av förbunden har inga kvinnor alls i sina styrelser och de övriga snittar en 30/70-representation. Det finns alltså ett ganska stort arbete att göra för att uppnå en jämställd representation i

underförbundens styrelser. I styrelserna fattas viktiga beslut gällande utveckling, framtid och resurser – en central plats för kvinnor och män att sida vid sida forma verksamheten.

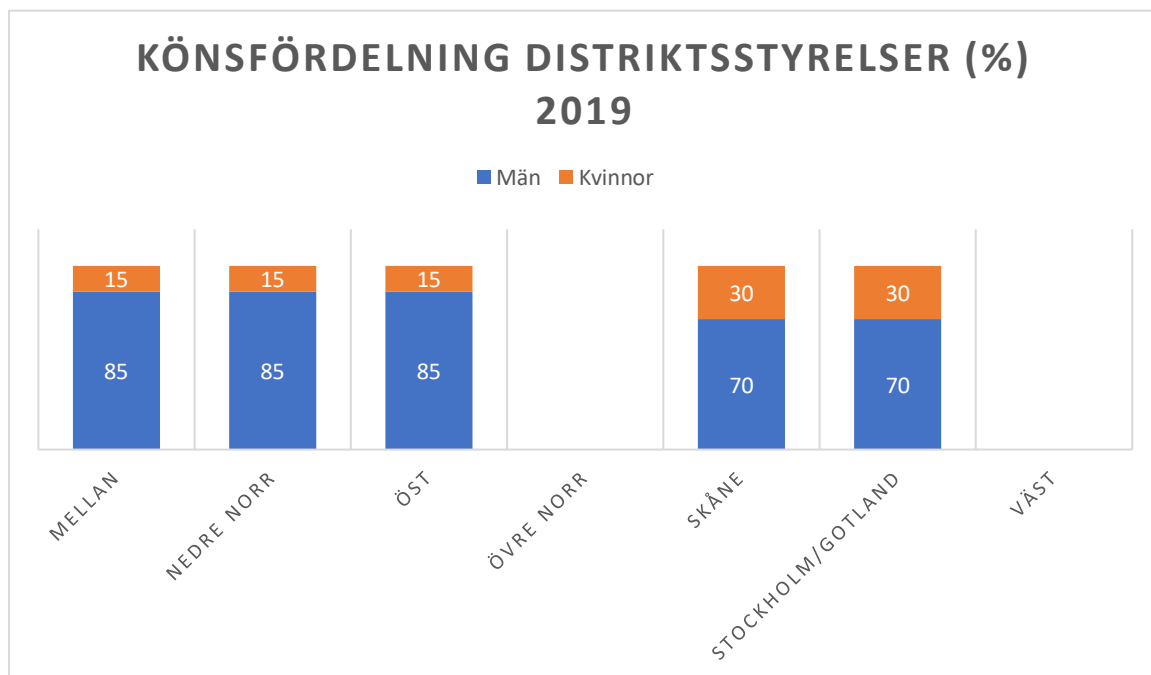


SB&K består också av sju distrikt (SDF) fördelade över hela Sverige. I dessa finns följande medlemsfördelning mellan könen (avrundat till närmsta fem-tal).



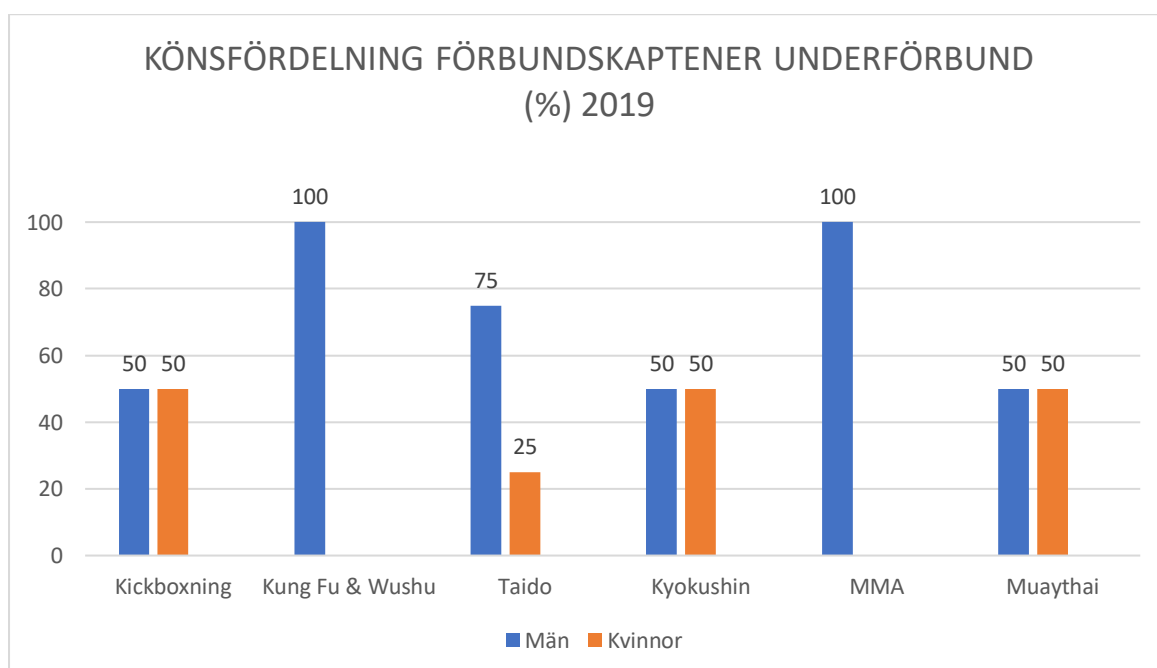
Inget distrikt uppnår därmed i dagsläget en jämställd medlemsrepresentation – hur ser det då ut i distriktsstyrelserna (avrundat till närmsta fem-tal)? Notera att Övre norr hade en inaktiv styrelse

2019 och att det saknas uppgifter för Väst 2019.



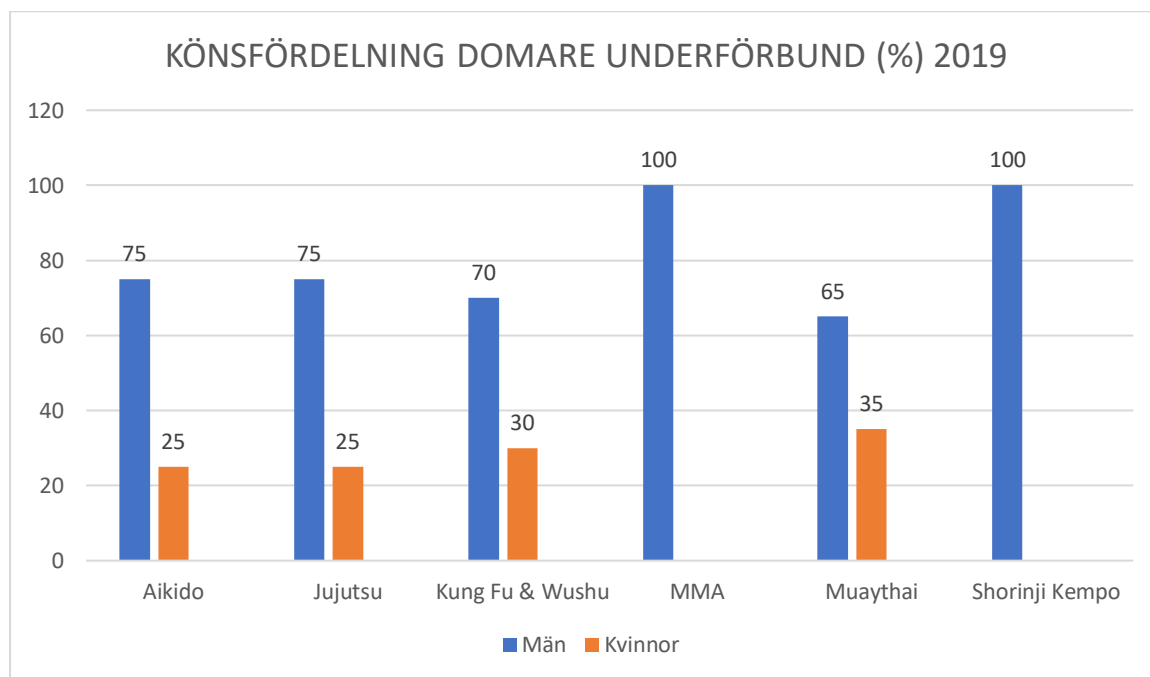
2019 har alltså inget av SB&K:s distrikt en jämställd styrelse - det väntar ett stort jobb för att uppnå en 40/60-representation. Detta bör vara en prioriterad fråga kommande år för samtliga distriktsstyrelser.

Om vi går över till landslagsverksamhet har sex av underförbunden (de som valde att ange siffror) förbundskaptener enligt nedan (avrundat till närmsta fem-tal).



Tre av underförbunden (Kickboxning, Kyokushin, Muaythai) har jämställda förbundskaptener, medan två av förbunden inte har några kvinnor alls och ett förbund har en 25/75-fördelning. Det är alltså ganska ojämnt och ett medskick är; finns det en uttalad strategi från SB&K för hur underförbunden kan arbeta för en jämställd landslagsledning eller är det något som bör tas fram?

Och följande sex underförbund har verksamma domare enligt följande könsfördelning (avrundat till närmsta fem-tal).



Här kan vi se att manliga domare dominerar i samtliga sex underförbund, två av förbunden (MMA, Shorinji Kempo) har dessutom inga kvinnliga domare alls (0%). Mest jämställd könsfördelning har Muaythai med 35% kvinnliga domare.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att SB&K har en bra bit kvar till en jämställd representation (40/60) i såväl underförbundens som distriktens styrelser. Endast fyra av 17 underförbund (Kendo, Kampkonst, HEMA och Kickboxning) samt SB&K uppnår 40/60-representation. Tre underförbund (Kyokushin, Shorinji Kempo, Submission Wrestling) har styrelser utan någon kvinnlig representation alls (0%).

I distrikten uppnår inga styrelser 40/60-representation. De styrelser med bäst representation har 29% kvinnor och 71% män.

Bland domare och förbundskaptener råder det kraftig manlig dominans, men även en ojämn fördelning mellan underförbunden. Medan några har en 50/50-representation har flera andra 0/100-representation. Här kan det vara intressant att framöver titta på de kvinnor som är verksamma som domare eller förbundskaptener; vad anser de om att vara kvinna i sin position? Vad kan göras för att höja intresset hos andra kvinnor att bli deras kollegor? Och på vilket sätt präglar de normer som finns männen som är domare och förbundskaptener?

Positivt och negativt är att det är flest tjejer aktiva som flickor, sedan minskar antalet från 18 års ålder. Det betyder att ursäkter om att unga tjejer "inte finns" inte stämmer. Om SB&K lyckas behålla de tjejer som är medlemmar och aktivt stötta deras utveckling inom förbundet och grenarna, så

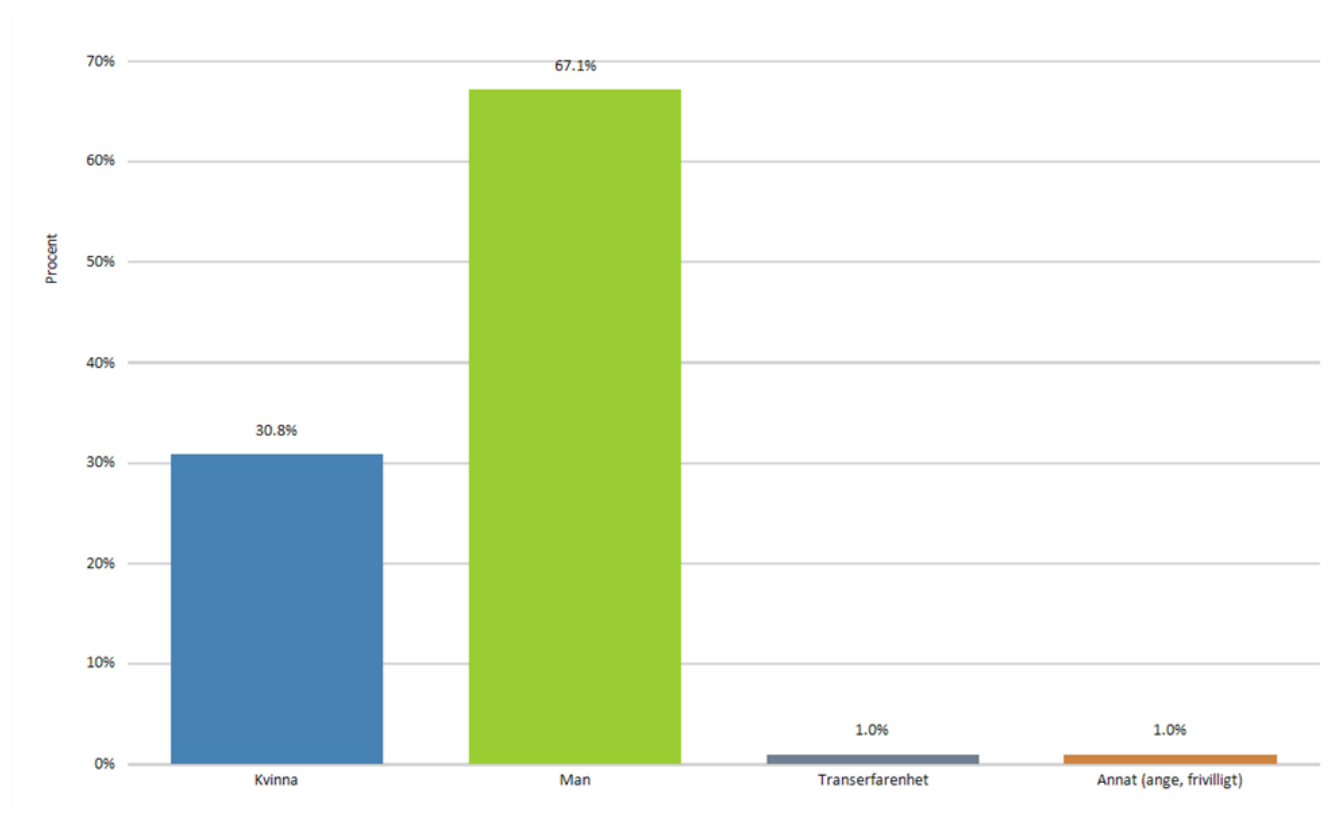
kommer de förhoppningsvis dels stanna kvar som medlemmar och dels kunna inneha ledande positioner i förbundet i framtiden.

Viktigt att ta med sig är att de underförbund med jämställd representation och ett aktivt jämställdhetsarbete är en bra inspiration för de som ännu inte kommit igång – att dela med sig och lära av varandra är en framgångsfaktor för SB&K som helhet.

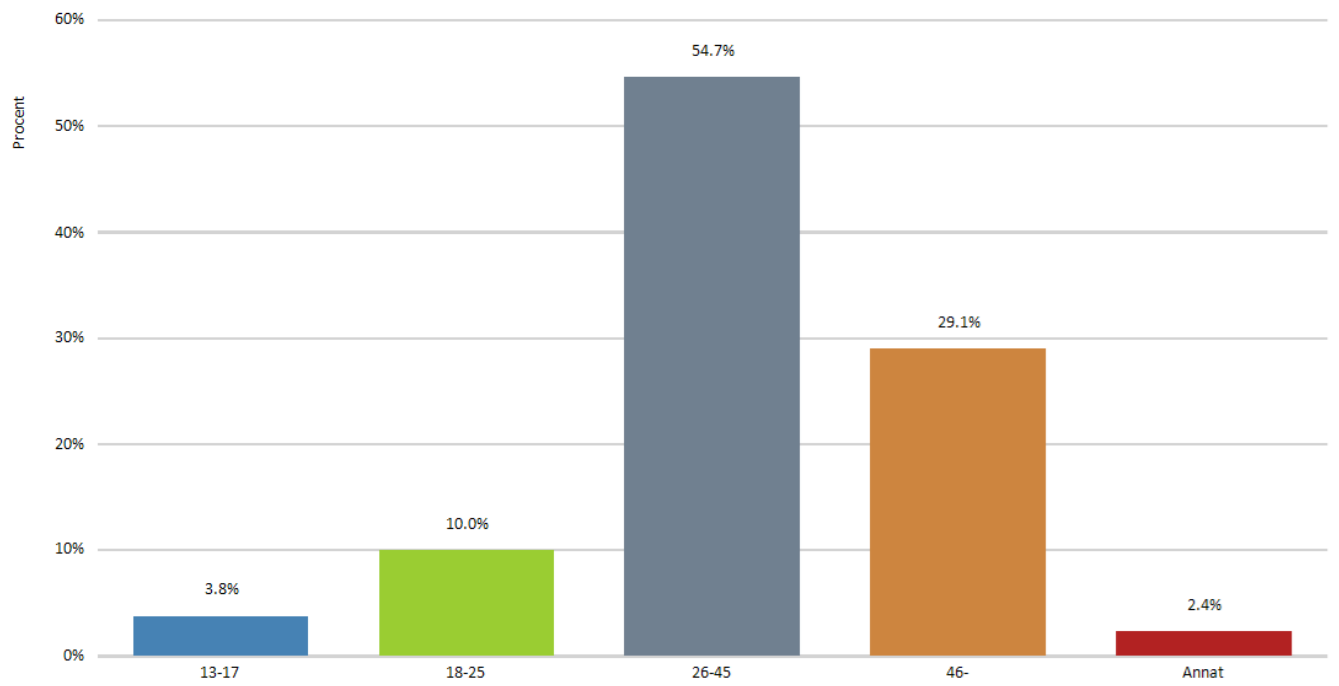
Enkät och intervjuer

För att förstå hur SB&K:s föreningar och medlemmar själva uppfattar och ser på jämställdhet har en enkät skickats ut och 788 personer svarat. Här följer hur fördelningen på kön, ålder och distrikt ser ut bland dessa.

Kön?

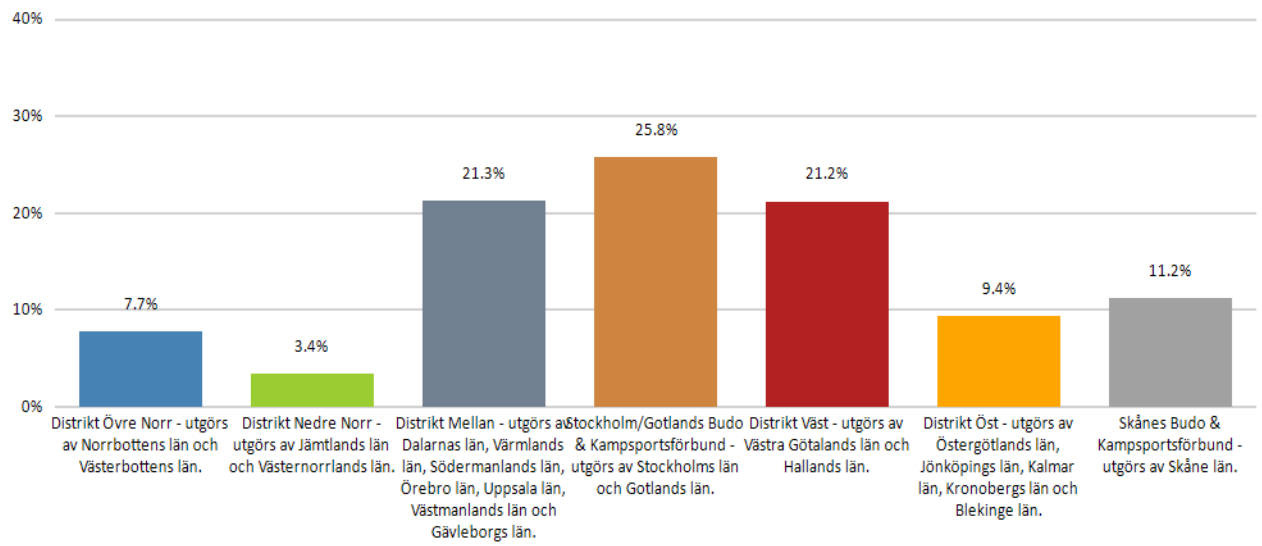


Ålder?



Vilket distrikt tillhör du?

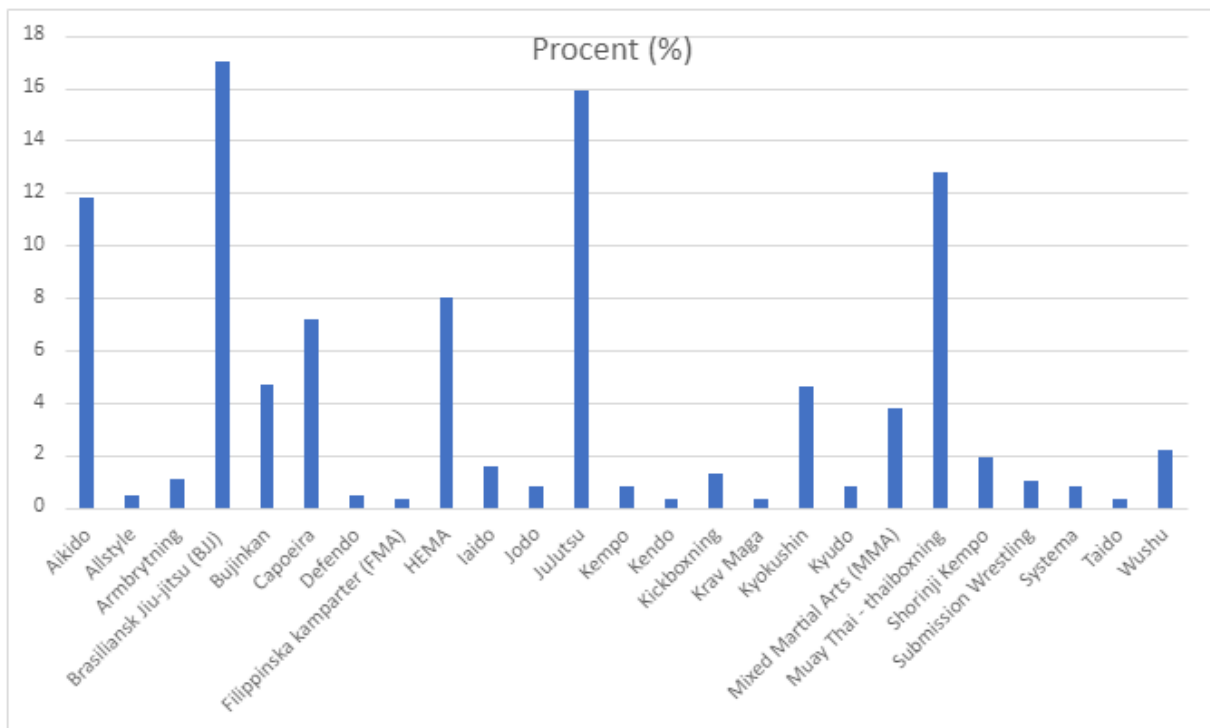
..



Den vanligast svarande är alltså en man mellan 26 år – 45 år från något av distrikten Stockholm/Gotland, Mellan eller Väst. Värt att notera är att nästan 70% av de svarande i enkäten är män och endast en tredjedel, drygt 30% är kvinnor. Vi kan också se att 2% angett transexfarenhet eller annan könsidentitet.

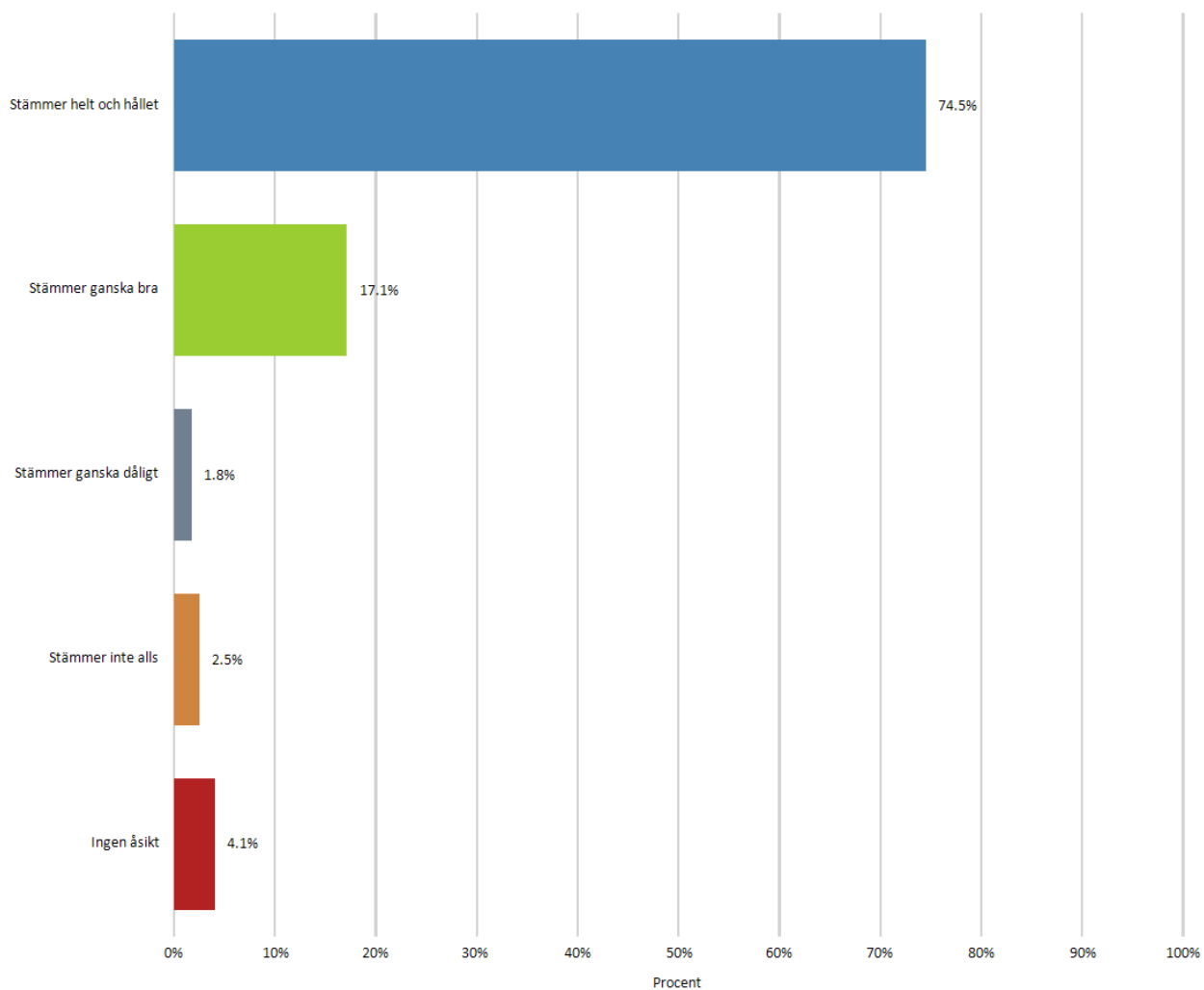
Följande idrotter är de mest representerade bland de svarande enligt nedan; Aikido, BJJ, Jujutsu och Thaiboxning.

Vilken är din idrott? Om du är engagerad i flera välj den du är mest aktiv inom.

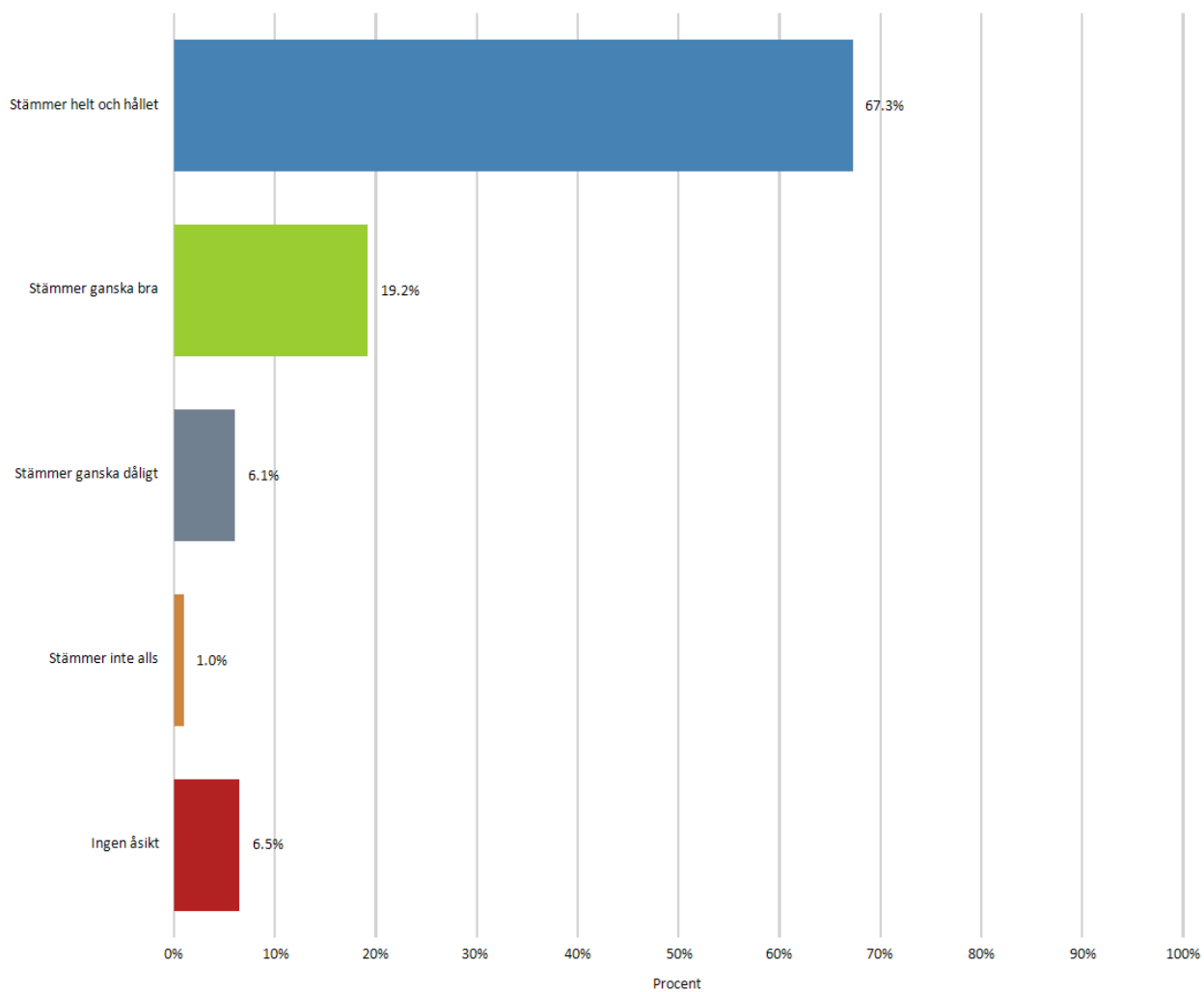


I enkäten fick de svarande ta ställning till olika påståenden och frågor, här följer några exempel.

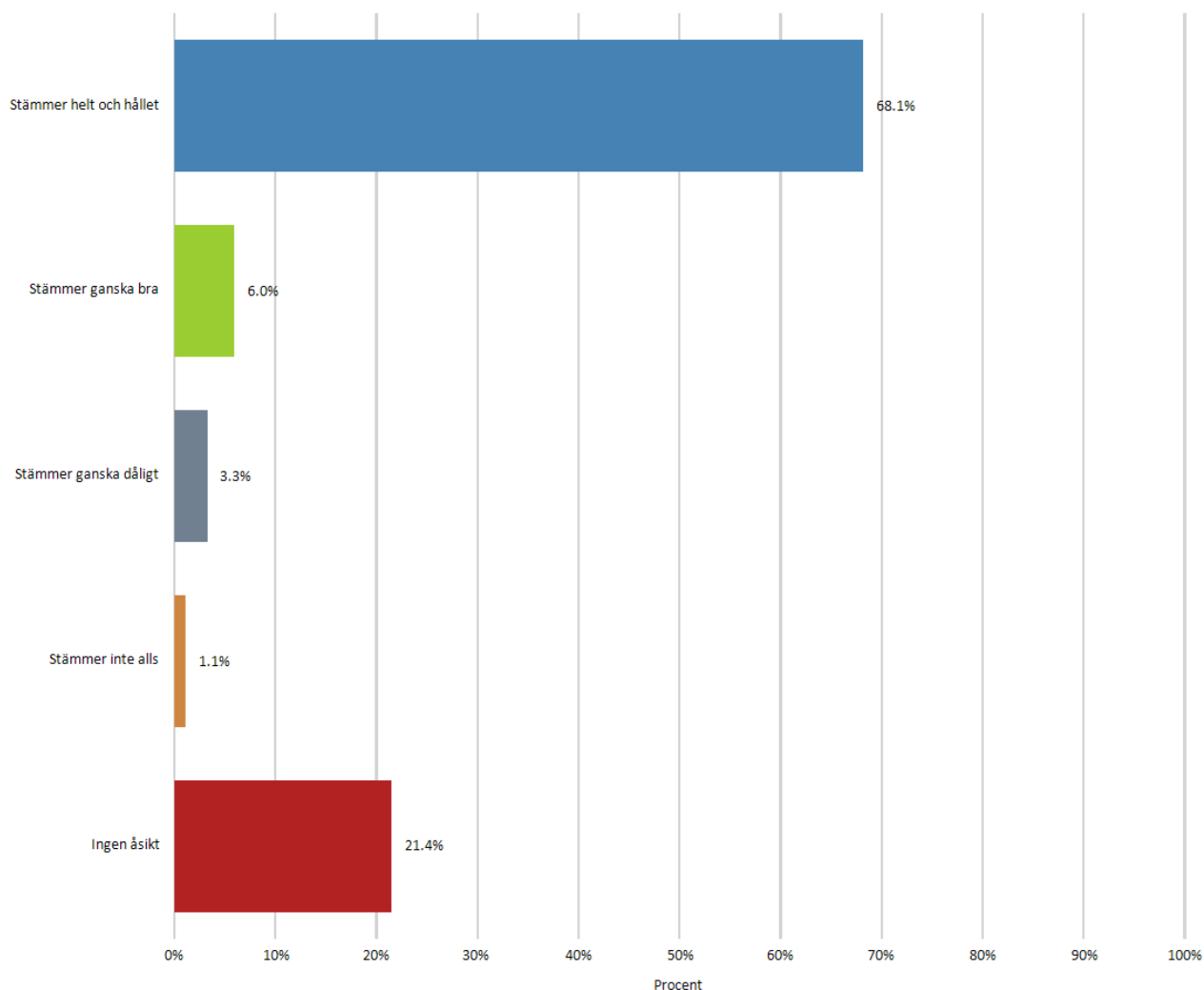
Det är viktigt för mig att min kampsport är jämställd.



Kvinnor och män har samma möjligheter att avancera och har tillgång till samma praktiska förutsättningar gällande utrustning (t.ex. storlekar/passform på låneutrustning).



Kvinnor och män har samma möjligheter att avancera och har tillgång till samma praktiska förutsättningar gällande ekonomiskt stöd.



Den generella bilden som framträder är att de flesta anser att sin egen och förbundets verksamhet är jämställd och att män och kvinnor behandlas lika. De flesta anser också att män och kvinnor är lika trygga i dojo och omklädningsrum och att ekonomiska stöd fördelas relativt lika mellan könen. Samtidigt menar flera att det ändå finns inga, få eller färre antal kvinnor.

”Vår förening är jämställd, men det är inte så många flickor/kvinnor som tar sig till dojo”.

”Vi har inga kvinnliga medlemmar alls. Men jag tror inte det beror på att vi aktivt exkluderar kvinnor”.

”Svårt att göra det jämställt när det är så få kvinnor som tränar min sport”.

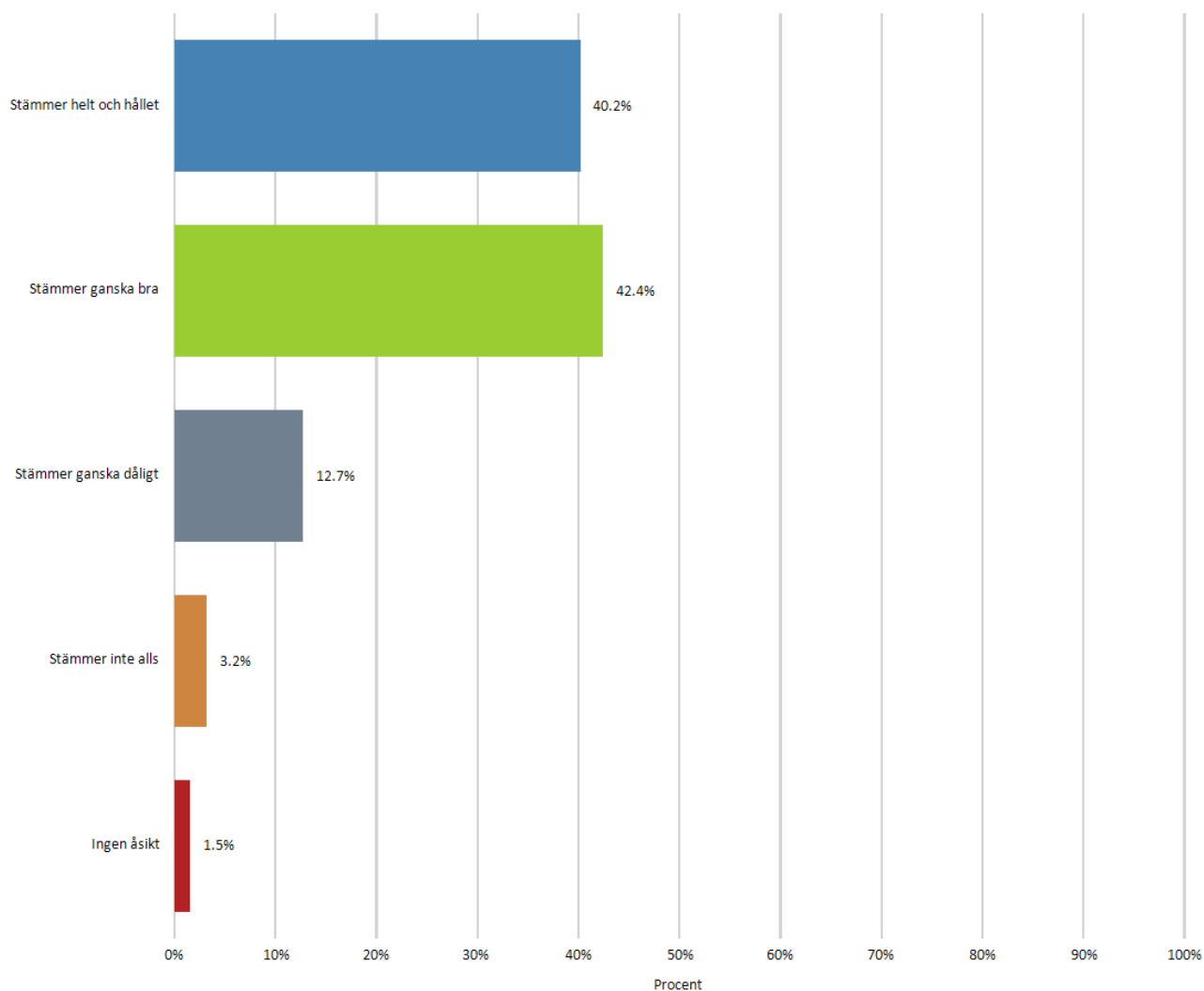
”Alla medlemmar får samma villkor och möjligheter, men det finns onekligen färre flickor/kvinnor än pojkar/män i föreningen”.

”Jag upplever att kampsporten ger alla samma möjlighet. Men antal kvinnor som utövare är i de allra flesta fall betydligt färre än antal män”.

”Min klubb arbetar aktivt med jämställdhet, men har ändå inte fler än högst 10% kvinnliga medlemmar”.

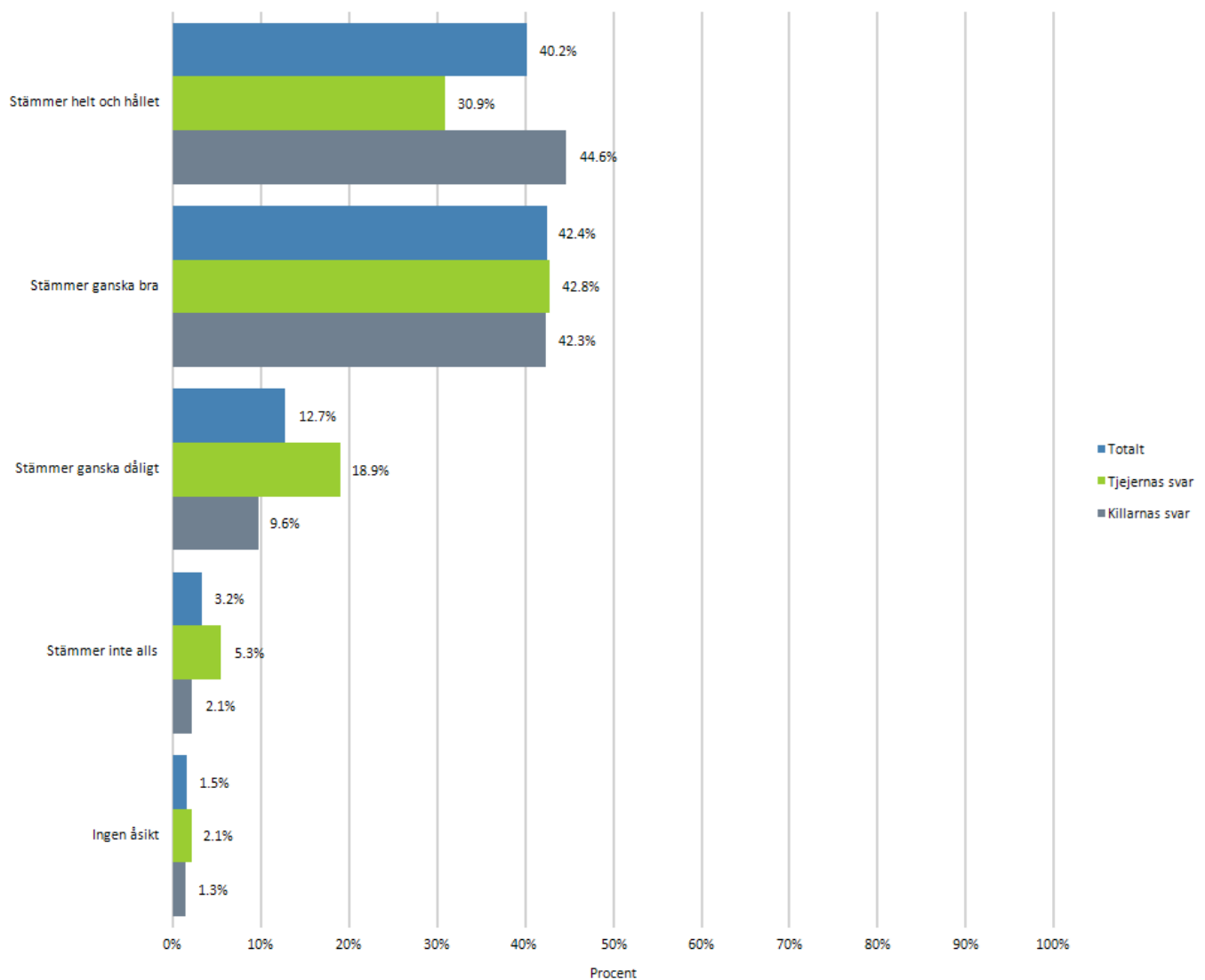
En tolkning är att det råder en självbild på både individuell och kollektiv nivå inom SB&K av att verksamheten är jämställd. Men att någonting skaver; trots denna jämställdhet finns få eller inga kvinnor. Om vi också tittar närmare på de till synes övertygande och höga siffrorna av upplevd jämställdhet, men nu utifrån kön kan vi se att en annan bild växer fram.

Många anser att kampsporten är jämställd. Upplever du att din idrott är jämställd?



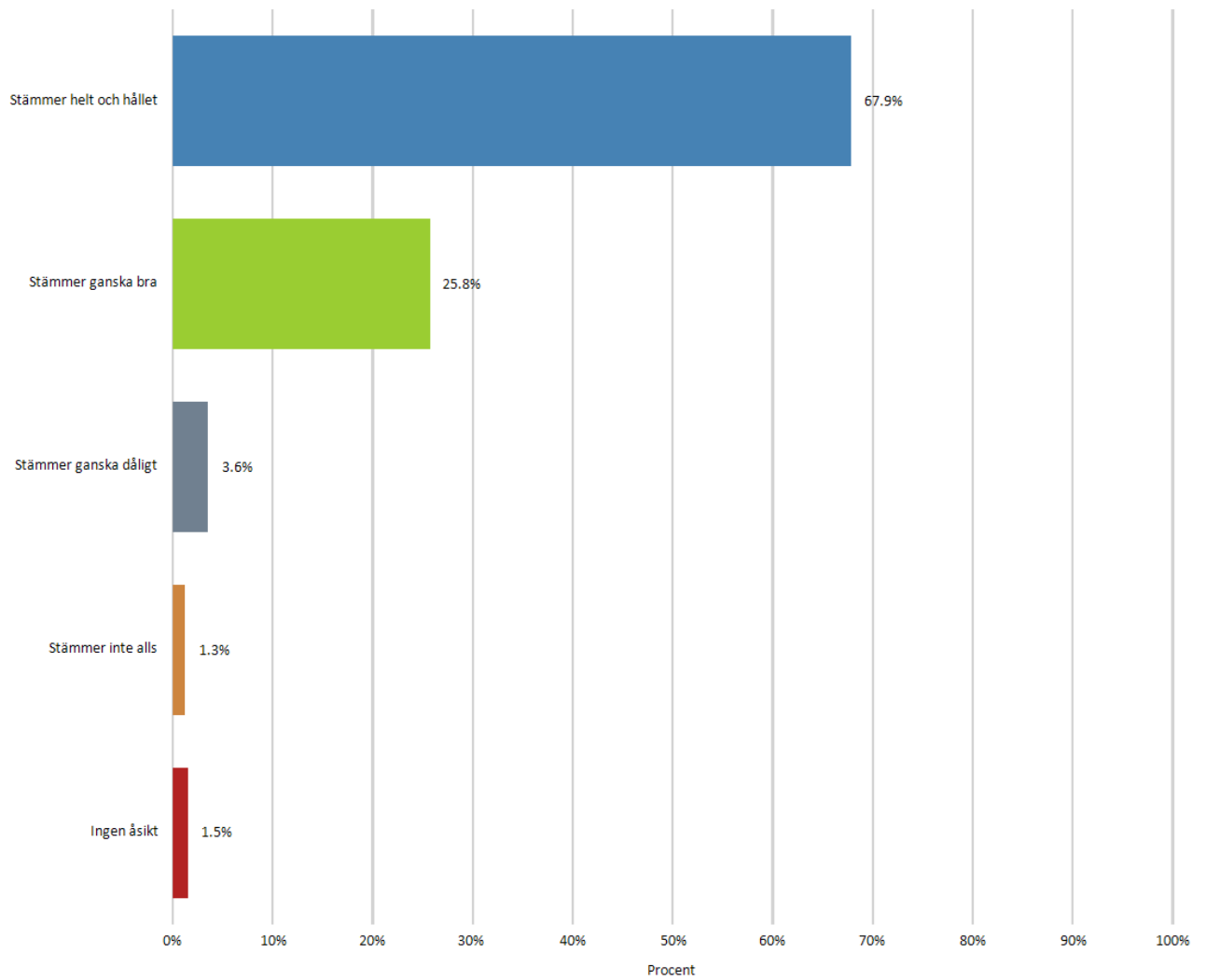
Här ser vi att ca 83% upplever att det är jämställt inom kampsporten (”Stämmer helt och hållet” och ”Stämmer ganska bra”). Det är då lätt att dra slutsatsen att majoriteten av medlemmarna anser detta. Men, om vi bryter ner svaren på kön ser vi istället följande;

Många anser att kampsporten är jämställd. Upplever du att din idrott är jämställd?



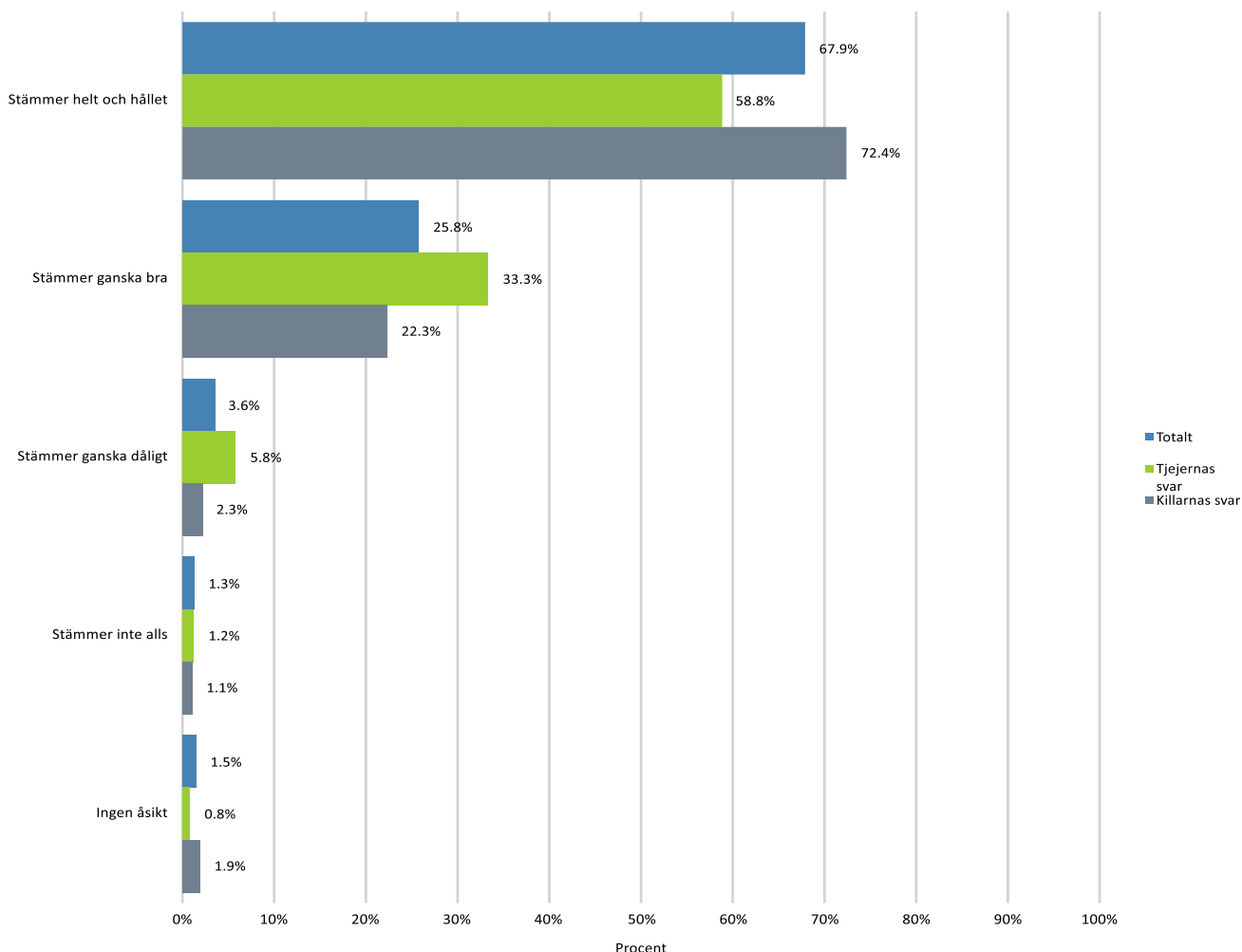
Här ser vi att bland männen svarar 45% att de instämmer helt, medan endast 31% bland kvinnorna gör det. Och i påståendet "Stämmer ganska dåligt" instämmer nästan dubbelt så många kvinnor (19%) som män (10%). Lägger vi till påståendet "Stämmer inte alls" är det 24% kvinnor och endast 12% män som instämmer. Vi kan alltså se att vem som svarar spelar roll. Även nästa fråga i enkäten visar ett liknande mönster.

Inom kampsport tränar ofta kvinnor och män tillsammans. Det bidrar till en högre grad av jämställdhet i träningen.



Vid en första anblick ser vi att en klar majoritet av de svarande, nästan 94%, anser att påståendet "Stämmer helt och hållet" eller "Stämmer ganska bra". Men om vi bryter ner siffrorna på kön ser det ut på följande sätt.

Inom kampsport tränar ofta kvinnor och män tillsammans. Det bidrar till en högre grad av jämställdhet i träningen.



Av de som svarar "Stämmer helt och hållet" är 72% män och 59% kvinnor. Och av de som anser att det "Stämmer ganska bra" är 33% män och 21% kvinnor. Av de som anser att detta "stämmer ganska dåligt" är 2% män och 6% kvinnor. Vi ser därmed att män generellt tenderar att tycka att det är jämställt i verksamheter och att samträning bidrar till det. För kvinnor är siffrorna i vissa fall radikalt annorlunda, vilket visar att det krävs en mer nyanserad diskussion för att förstå hur jämställdhet kan skapas så att kvinnor och män tillsammans upplever lika möjligheter och villkor.

Det har även gjorts fem djupintervjuer, enskilt och i grupp. I dessa finner man representation från en majoritet män men även från kvinnor. De mönster som kan ses i enkäten kommer fram även i intervjuerna.

Intervjuare: *Vad anser du om kampsportens självbild om att vi är jämställda?*

Intervjuad man 1: *Jamen det tror jag att vi har (jämställd självbild), men framförallt att vi som kampsportare jämför oss med andra idrottare. Kanske speciellt lagidrotter då. Man tänker att vi i alla fall är mer jämställda än dom då. Men sen är frågan om hur bra det stämmer överens. Om vi verkligen är så jämställda som vi tror att vi är.*

Intervjuad man 2: *Vi bör nog vara mer självkritiska än så. Kampsport är troligtvis mer jämställt än andra idrotter men det kanske säger mer om annan idrott än oss.*

Intervjuad man 3: *Men det är en dubbelhet i det. Kampsporten har ju ett ganska stort inslag av macho även om den tycker att den är jämställd. Det krockar lite.*

Flera av de intervjuade resonerar kring samträning och hur det kan påverka jämställdhet.

Intervjuad man 1: *Men träning är ju det stora som vi gör. Där är vi ju hela tiden killar och tjejer. Tillsammans. Och det är ju så jag vill att det ska vara. Att det inte spelar någon roll. Så jag tänker ju mig ändå att det faktum att vi tränar tillsammans är en stor bidragande faktor till att jag tycker vi är jämställda.*

Intervjuad man 3: *Ja, samträning bygger i alla fall förutsättningar för jämställdhet men det är inte självklart att det bidrar till det. Men att olika åldrar och kön samtränar innebär ju att alla måste anpassa sig i någon mån. Det kan inte glida iväg och bli total machismo eftersom det finns ungdomar, kvinnor och äldre.*

Intervjuad kvinna 1: *Jag tror att det generellt är bra för jämställdhet med blandade grupper. Det kan dock finnas en fördel med tjejgrupper som 'sluss' för att få in tjejer, få tjejer att våga prova på kampsport.*

Intervjuad kvinna 2: *När det gäller barn så har de flesta blandade grupper, där man både tränar och tävlar tillsammans tjej och kille. Inga problem. Det är här man måste börja, och fortsätta! Lär barnen redan från början en bra attityd så kommer inte problemen med machokultur och dålig respekt gentemot tjejer sen.*

Samträning, kan vi se genom både enkäten och intervjuer, upplevs alltså som något positivt generellt men inte att det per automatik bidrar till jämställdhet. Även kvinnliga instruktörer och deras vardag nämns.

Intervjuad man 4: *Det som man kan ha ett litet öga på är om en av de kvinnliga instruktörerna instruerar så kan en manlig elev komma med frågor av intrikata slag som de kanske inte skulle in och borra med om det hade varit en höggraderad man hade hållit i passet. Av typen: "jag var på påsklägret och då sa någon att man skulle göra såhär". Det är någon slags testande som kan komma. Det kan även vara mot kvinnliga hjälpinstruktörer när en nybörjare har kört annan kampsport tidigare och undrar varför man gör just såhär. Det kan finnas en mer ifrågasättande attityd när det är en kvinnlig instruktör än om det är en manligare".*

Kvinnliga instruktörer står inte i fokus i denna kartläggning, men det kan vara en intressant och viktig målgrupp att arbeta vidare med.

Kultur och normer

Den kultur som råder i en organisation eller verksamhet präglar naturligtvis det mesta arbetet, så även jämställdhetsarbete och att skapa inkluderande miljöer. De normer, det vill säga de oskrivna regler och idéer som bestämmer vad som anses normalt och hur en person ska vara för att passa in, är viktiga att uppmärksamma och synliggöra.

Vi kan konstatera att mannen historiskt varit norm inom idrotten och som vi ser i denna kartläggning även inom kampsporten. I detta ligger också kampsportens historia som från början var en manlig företeelse. Kvinnor i enkäten berättar på olika sätt hur de förhåller sig till eller vad effekten blir av den manliga normen:

”Jag har inte känt mig bekväm med vissa utav tränarna under träningen. Inte känt mig trygg under träningen. Detta har gjort att jag inte har gått till träningen”.

”Som många kampsportklubbar har min klubb också mest manliga medlemmar. Detta kan bidra till att det är lite svårt för nybörjare som är kvinnor att våga komma med och börja träna med dem. De flesta manliga medlemmar är väldigt artiga och trevliga, men ibland hör jag kommentarer och språkbruk som inte är helt genomtänkta och kanske inte menade som nedsättande men som blir lite åt det hållet ändå. Då försöker jag antingen ignorera det eller kommentera det, så att det inte ska hända igen, men ofta är det svårt”.

”Det svåraste är att få tjejer att fortsätta när de blir 14-15 år”.

”Svårt för tjejer att hitta en träningskamrat när man kommit upp i dangrad. Det finns färre höggraderade tjejer och dom är ofta utspridda på flera olika klubbar”.

”Jag är den enda höggraderade kvinnan i min klubb, och den enda kvinnan som leder träning. De andra manliga instruktörerna/höggraderade har vid upprepade tillfällen diskuterat saker om träningen och klubben i omklädningsrummet. Vid direkt fråga från mig har huvudinstruktör nekat till att de pratar om nåt som är viktigt när jag inte är närvarande”.

”Tjejer som är lika aktiva/duktiga/tävlar likvärdigt blir graderade efter killar. Tjejer städar i större utsträckning. Tjejerna får alltid lämna utrymme för killar på mattan oavsett bälte vis sparring”.

”Inom min sport är det i alla grupper jag träffat lika många eller fler kvinnor på nybörjarnivå, men nästan bara män med högre graderingar”.

”En del kampsporter kan vara väldigt fysiskt intima, och det kan kännas jobbigt till en början”.

Vi har konstaterat att det råder en stark manlig norm som utgångspunkt och att de kvinnliga upplevelserna på olika sätt får förhålla sig till detta. Det finns därmed ett arbete att göra i varje klubb och förening med att lyssna till de aktiva kvinnorna och ta deras upplevelser på allvar. Först då kan träning, samvaro och tävling utformas på ett sådant sätt att verklig jämställdhet uppnås.

Det finns naturligtvis också positiva erfarenheter och klubbar och föreningar som redan idag arbetar aktivt med frågan:

”Vi har god stämning eftersom vi är noggranna med jämställdhet och att inkludera alla. Vi arbetar aktivt för att upprätthålla detta genom diskussioner inom tränargrupp och styrelse”.

”I vår klubb/förening jobbar vi aktivt för att alla ska känna sig välkomna, sedda och delaktiga. Ett jobb som kräver stor omsorg och finkänslighet från oss tränare/ledare”.

”Jag ville mest bara säga att jag känner mig otroligt välkommen, uppskattad och lyft som kvinna i min klubb”.

”Min klubb arbetar aktivt för jämställdhet och att kvinnor ska få ta lika stor plats som män. På tidigare klubbar har jag upplevt att träningen främst anpassats efter männens förutsättningar”.

Återkommande och ett nyckelord verkar vara ”aktivt (arbete)” för de som anger att jämställdhet redan är en del av verksamheten. Detta belyser ett viktigt faktum; **jämställdhetsarbete är en färskvara som kräver ständig uppmärksamhet och aktiva handlingar för att få långsiktiga effekter.** En viktig del i arbetet framåt är att de klubbar och föreningar som redan är igång med ett jämställdhetsarbete vill och ges möjlighet att dela med sig av detta. På så sätt kan goda erfarenheter hjälpa andra vidare.

Slutsatser

Den kartläggning som genomförts och här redovisats står på tre ben;

- 1) Statistik och representation
- 2) Enkät och intervjuer
- 3) Kultur och normer

Genomgången av dessa områden visar att SB&K är ett förbund med mycket engagemang och 17 olika underförbund som var och en har sin egen resa att göra. Dock kan stora vinster göras genom att **aktivt samverka kring jämställdhet som utvecklingsfråga** – både för idrottsutveckling, medlemsrekrytering och organisationsutveckling.

Kartläggningen visar sammantaget att det verkar råda en självbild inom SB&K av att det bedrivs en jämställd verksamhet genom samträning och genom att alla är välkomna. Men i själva verket visar också denna kartläggning genom siffror, enkätsvar och intervjuer att det är en ganska lång väg kvar till att uppnå 40/60-representation och en miljö som är verkligt jämställd för kvinnor och män.

Kunskapsnivån kring jämställdhet är generellt låg i förbundet men det finns ett stort engagemang och goda förutsättningar att genomföra förändringar. Det finns en viss ovana kring att prata om jämställdhet och att i praktiken genomföra förändringar, men det finns flera saker som pekar på att tiden är inne för just detta. Dels kraven som kommer från idrotten centralt genom kvoteringskrav till styrelser och valberedningar samt ekonomiska konsekvenser om detta missköts (se bilaga 3), dels behov av att locka till sig nya aktiva medlemmar i föreningar och förbundet; både killar, tjejer, män och kvinnor.

Men framförallt verkar en intern medvetenhet växa om att ett modernt förbund arbetar, tränar och tävlar så att både män och kvinnor ges lika möjligheter och förutsättningar att ägna sig åt den idrott man älskar.

Rekommendationer

För att uppnå att bli ett jämställt förbund och en jämställd verksamhet finns det flera konkreta saker som kan rekommenderas efter denna kartläggning. Nedan följer tretton punkter varav de fem första är en utmärkt start och de övriga sju kan komma strax efter.

- **Fortsätta att göra en årlig jämställdhetskartläggning och följa upp siffror och statistik.**
- **Satsa på utbildningar och kunskapshöjning för hela förbundet och på olika nivåer. En stor hjälp framåt i arbetet är att så många som möjligt får en grundläggande kunskap i jämställdhet -och inkluderingsfrågor och därmed kan bidra till en konstruktiv diskussion och hållbara förändringar.**
- **Gör det lätt att göra rätt. Exempelvis kan förbundskansliet hjälpa föreningar och distrikt att ta fram checklistor, mallar, handböcker, material osv. som ger konkreta tips på hur man kan bemöta och inkludera nya och gamla medlemmar, kommunicera internt/externt, marknadsföra respektive idrott med en jämställd approach eller hur man tar jämställda beslut.**
- **Formulera en strategisk plan för jämställdhet som sträcker sig över tre eller fem år och slår fast konkreta målsättningar.**
- **Den föreställning som råder kring att SB&K:s verksamhet redan är jämställd är viktig att synliggöra och problematisera. Genom att lära sig mer om jämställdhet och förstå att det handlar om såväl kvantitet (hur många) som kvalitet (miljö, upplevelse, resursfördelning) kan arbetet få en bättre utgångspunkt. Det är också mycket viktigt att låta kvinnors berättelser få ta plats och visa att de spelar roll för utformandet av verksamheten.**
- Under några år arbeta parallellt med att skapa kvinnliga nätverk för kvinnliga aktiva, ledare och förtroendevalda så att kvinnor får en möjlighet att mötas, stärkas och ta sig in i verksamheten. Detta arbete ska ske samtidigt som förbundet arbetar med den rådande norm kring att en manlig kampsportare har haft företräde framför andra eller varit "den naturliga" i rummet. Det vill säga; möjliggöra för tjejer och kvinnor att bli aktiva och inflytelserika samtidigt som normen breddas och utvecklas för att inkludera många olika människor. Med detta sagt betyder det att om man är den rådande norm som tex manlig kampsportare i 40-årsåldern, har man ett ansvar att hjälpa förbundet framåt. Det betyder inte att man inte längre har en plats.
- Starta mentorskapsprogram eller mentorskapsverksamhet så att yngre/nya kvinnor kan få äldre mer erfarna kvinnor som vägledare och mentorer. Även andra former av mentorskap är intressant som till exempel att män får kvinnor som mentorer eller att vuxna får barn som mentorer.
- Fortsätta utveckla hemsida, sociala medier och marknadsföring så att språkbruk, bilder och kommunikation riktar sig till och fångar intresse från unga tjejer, men också killar som inte uppfyller den klassiska mansnormen. Även personer som väljer att identifiera sig som trans- eller binär är en viktig ung målgrupp att nå. Representation och självidentifikation är viktigt för att kunna känna att man själv har en plats inom förbundet.
- I det dagliga arbetet på förbunds nivå såväl som på föreningsnivå börja arbeta med jämställdhetsintegrering som metod och målsättning för processer och beslut samt titta över hur det ekonomiska arbetet med budget och resursfördelning görs kopplat till fördelning mellan pojkar, män och tjejer, kvinnor. Här kan man läsa mer om vad jämställdhetsintegrering innebär <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhetsintegrering/jamstalldhetsintegrering>.
- Fokusera på medlemsvård – att behålla och utveckla medlemmar, både inom underförbunden och inom SB&K. Det finns många tjejer som är medlemmar i yngre åldrar, så intresset finns. Om dessa

tjejer stannar inom underförbunden och SB&K kommer fördelningen vara mycket mer jämställd i framtiden. Men det sker inte av sig själv.

- Satsa på förebilder, ledare och tränare – eftersom dessa påverkar alltifrån bemötande, uppmuntran, beslut och normer. Hur ska en agera om en företrädare förbundet? Vad behöver en veta och vad behöver en kunna för att vara ledare eller tränare? Vilka signaler skickar en ut genom sin kommunikation?
- Använd utbildningssajten Inkluderande idrott som är idrottens (RF-SISU) samlade plats för kunskap och utbildning kring frågor som rör jämställdhet och inkludering.
<https://utbildning.sisuidrottsbocker.se/sisu/generell/organisation/inkluderande-idrott/>
- Slå fast nyckelpositioner som finns inom förbundet och satsa extra på att utbilda dessa i frågor kring jämställdhet och inkludering. Det kan t ex vara förbundskaptener, graderade, ledare eller domare.

Avslutningsvis, det finns en stor potential och det väntar spännande år framöver för SB&K om detta arbete fortsätter. Det finns stora möjligheter att växa som idrott och att många fler i Sverige kan få uppleva de glädjemen och upplevelser som det innebär att få tillhöra SB&K och dess verksamhet.

BILAGA 1: Idrottsrörelsens jämställdhetsmål – att uppnås 2025

Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.

Mål

- Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva och leda idrott.

Alla som vill, oavsett kön, ska få vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet. Idrotten ska utforma verksamheten så att den ger alla som deltar en trygg gemenskap.

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

Det kräver att resurserna fördelas likvärdigt och rättvist till flickors och pojkars samt kvinnors och mäns idrottande. Båda könen ska ha tillgång till kompetenta tränare och ledare samt likvärdiga förutsättningar för träning och tävling, såsom tillgång till anläggningar, träningstider och ekonomiska resurser. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska i större utsträckning ges förutsättningar att träna och tävla tillsammans.

- 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 och att idrottsrörelsen ger kvinnors och mäns idrottande samma uppmärksamhet i forskning, utbildning och kommunikation.

- Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ. Inget kön ska vara representerat med mindre än 40 procent.

Rådgivande organ är till exempel kommittéer, råd, referensgrupper och delegationer.

- Fördelning av uppdrag, arbetsformer och villkor för beslutsfattande utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka och påverka.

Både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas då tillvara och får påverka och utveckla idrotten.

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

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet beaktas i en verksamhets ordinarie planering och beslut, i ordinarie underlag, av ordinarie instanser och personer. Jämställdhet skapas i vardagliga handlingar och genom beslut där både kvinnor och män deltar.

Delmål

Idrottsrörelsen ska på alla nivåer arbeta målmedvetet så att till stämman 2025:

- kvinnor och män i alla beslutande och rådgivande organ är representerade med minst 40 procent.
- valberedningar på alla nivåer består av lika antal kvinnor och män.
- andelen kvinnor respektive män på högre befattningar, till exempel generalsekreterare/förbundschef, sport-/ utbildnings-/ utvecklingschef eller liknande, inom idrottens olika organisationer uppgår till minst 40 procent.

- andelen kvinnliga och manliga tränare inom respektive idrott uppgår till minst 40 procent:
 - inom barn- och ungdomsverksamheten på föreningsnivån,
 - vid riksiddrottsgymnasierna (RIG)
vid nationellt godkända idrottsutbildningar (NIU)
 - vid SF:s landslagsverksamhet

BILAGA 2: Strategi 2025

De övergripande målen är idrottsrörelsens gemensamma mål att uppnås till 2025.

Livslångt idrottande

Svensk idrott ska vidareutveckla verksamheten så att barn, unga, vuxna och äldre väljer att idrotta i förening under hela livet.

Svensk idrott ska nå fler idrottsliga framgångar internationellt.

Idrottens värdegrund är vår styrka

Alla lever och leder enligt Svensk idrotts värdegrund.

Idrott i förening

Svensk idrott ska vidareutvecklas, samverka med andra aktörer och ge goda möjligheter att idrotta i förening.

Idrotten gör Sverige starkare

Idrottsrörelsen är en ännu starkare samhällsaktör.

För att nå ovanstående mål har idrottsrörelsen tagit fram fem stycken prioriterade utvecklingsresor. I dessa beskrivs vad idrotten på olika nivåer ska fokusera på och varje resa är en långsiktig strävan mot målen 2025. Utvecklingsresorna är:

- Den moderna föreningen engagerar
- Inkluderande idrott för alla
- En ny syn på träning och tävling
- Jämställdhet för en framgångsrik idrott
- Ett stärkt ledarskap

BILAGA 3: Stadgeändring gällande könssammansättning i specialidrottsförbund

RF-stämman beslutade i maj 2017 om en ändring av RF:s stadgar som reglerar könssammansättningen i SF:s styrelser och valberedningar. Ändringen gäller 11 kap. 4 § 4.

Från och med den 1 juni 2021 gäller denna reglering:

SF ska i sina stadgar föreskriva att styrelser och valberedningar ska bestå av kvinnor och män, att ettdera könet ska vara representerat med minst 40 procent av övriga ledamöter i styrelser, och med hälften av övriga ledamöter i valberedningar samt att i normalstadgar för SDF föreskriva att styrelser och valberedningar ska bestå av kvinnor och män.

Den i stadgarna reglerade könssammansättningen gäller SF:s styrelser och valberedningar. Med styrelse avses specialidrottsförbundens styrelse, vald på SF:s årsmöte. Eventuella sektionstyrelser, grenstyrelser eller motsvarande i SF omfattas således inte av regleringen. Styrelser i under-, klass-, grenförbund eller motsvarande, anslutna till SF, omfattas inte heller av stadgeformuleringen. Dessa organ omfattas emellertid av jämställdhetsmålen.

Stadgeändringen avseende könssammansättningen i SF:s styrelser och valberedningar träder i kraft den 1 juni 2021. Vid den tidpunkten ska samtliga SF uppfylla stadgarna.

Alla SF ska uppfylla villkoren för medlemskap i Riksidrottsförbundet och efterleva RF:s stadgar.

SF som inte uppfyller föreskrifterna om könssammansättning i 11 kapitlet, 4 § 4 kan drabbas av ekonomiska konsekvenser. SF som inte uppfyller kraven på könsrepresentativitet riskerar att förlora hela sitt ekonomiska stöd. Det beslutades på RF-stämman 2019, genom handlingen Riksidrottsförbundets stödformer, där ett nytt ekonomiskt stödsystem fastställdes.² Som framgår av handlingen sker beslutet av (ev. sänkning eller uteblivet) ekonomiskt stöd genom en process, istället för ett direkt beslut.

Därutöver är den yttersta och generella konsekvensen för SF som inte efterlever RF:s stadgar uteslutning ur RF.