

Stor blandning - lika behandling

*Svenska Innebandyförbundets strategi för
likabehandling*

Inledning

Den här strategin borde inte behövas. En strategi för att säkerställa det självklara – att alla som är involverade i Svensk innebandy ska ha samma möjligheter, skyldigheter och rättigheter att utvecklas oavsett kön, etnicitet, religion eller sexuell läggning. Tyvärr behövs den. Svensk innebandy ska bli mer jämlik och i synnerhet mer jämställd. Men jämställdhet är inte bara en rättvisefråga. Det är en strategisk framtidsfråga. Jämställdhet är inte något ”nödvändigt ont”, det är en förutsättning för utveckling.

Vi har inte råd att vara ojämsställda

Idrotten är en viktig arena och uppfostringsmiljö för ungas engagemang och identitetsutveckling och en plats där barn och ungdomar lär sig att hantera sociala koder och relationer. Antalet fritidsaktiviteter som man kan välja mellan är stort och ökar hela tiden. I den tuffa konkurrensen vill Svensk innebandy framstå som ett attraktivt och demokratiskt alternativ. Såväl inför våra spelare, ledare, förtroendevalda, domare, föräldrar, politiker, sponsorer som publik.

Kvinnor och män, tjejer och killar socialiseras in i olika könsroller och bildar allt eftersom en könsidentitet och den formas av uppfostran, normer, värderingar hos omgivningen och miljön runt omkring. Idrotten och innebandyn är i allra högsta grad med i denna process och behöver aktivt arbeta för att flickor och pojkar ska ges samma möjligheter att utöva sitt innebandyintresse. Forskning visar att på ”arenor” som är enkönade, föreligger en större risk för att osunda värderingar förstärks och idealiseras. Så för en sundare verksamhet behövs både män och kvinnor verka på innebandyn arenor.

Svensk innebandy vill få ut det mesta och bästa av dem som engagerar sig i innebandy. Det är viktigt att sträva efter att innebandyn ska spegla samhället, där både tjejer och killar ska vara representerade på alla nivåer. Därigenom lär man sig att kommunicera med olika personer, vilket ger ett kreativare och effektivare klimat då man kan ta tillvara på flera människors olika bakgrund och erfarenheter. Att inte använda sig av både män och kvinnor ses som slöseri med såväl mänskliga som ekonomiska resurser. Det är viktigt att förstå att olika människor har olika intressen och behov och att det därför spelar roll vilka som deltar i beslut när t.ex. resurser ska fördelas. Män dominerar ofta på beslutsfattande poster och följderna kan bli att kvinnors meriter och erfarenheter inte blir rättvist uppskattade. För att få ut det mesta och bästa kan idrotten inte fortsätta förfördela vissa grupper av ledare eller potentiella ledare. Kompetens är inte könsbundet. Istället måste man ställa sig frågan om vad kompetens är och hur den beskrivs för att därefter veta vad man letar efter. Hur framställs t.ex. föreningen vid rekrytering och vad erbjuds som mervärde? Vilka kompetenser efterfrågas egentligen vid rekrytering av förtroendevalda och ledare

Fler spelare, ledare, och förtroendevalda?

Att arbeta med rekrytering är ett av idrottens stora utvecklingsområden. Det är viktigt att skapa en medveten strategi kring sin rekrytering till olika positioner inom innebandyns alla led eftersom detta leder till att man både breddar sitt rekryteringsunderlag och lättare säkrar kompetensförsörjning. De rekryteringsvägar som används är avgörande för möjligheten att finna fler ledare och ledare av underrepresenterat kön. Att, som är vanligast idag, rekrytera via bekantskapskretsen och egna nätverk kan vara enkelt och bekvämt. Det är dock tveksamt om det alltid ger den bästa kompetensen. Det missgynnar dessutom ofta det kön som är underrepresenterat i organisationen och som riskerar att aldrig nås av erbjudanden.

Innebandyns centrala verksamhet sker ute mitt bland de aktiva med hjälp av många fantastiska tränare och ledare. En medveten strategi kommer att underlätta arbetet med t.ex. värdegrund och sammanhållning inom Svensk innebandy. Det ökar också möjligheterna att rekrytera fler spelare, tränare, domare och ledare till vår verksamhet.

Vem riktar sig arbetet till?

Spelare: Det är viktigt att skapa en kultur i sin verksamhet där alla får vara sig själv och inte behöver leva upp till förväntade stereotyper (Ex. hetrosexuell, bitch, blatte eller homo). Idrotten är en plats där man lär sig förhålla sig till vad anses vara så kallat kvinnligt eller manligt. Ett sätt är att se till att alla runt om, t.ex. aktiva och föräldrar, blir insatta i innebandyns mål, visioner och arbetssätt för att därmed också få en chans att känna sig delaktiga genom att lära sig se helheten och förstå sin roll i föreningen. Det gäller även för att få fler som väljer innebandyn framför andra idrotter.

Tränare: Rekrytering - föräldrar blir tränare. I framtiden kommer vi att behöva fler tränare kring varje lag. Tiden att lägga på frivilliga ideella uppdrag kommer att minska. Därför behöver Svensk innebandy fler engagerade människor. Och om vi ska lyckas rekrytera fler ledare kring vår idrott, måste det vara attraktivt för bägge könen att bli såväl ledare som tränare.

Förtroendevalda: Allt fler anser att Tiden att lägga på ideella uppdrag kommer att minska. Därför behöver vi istället flera som kan delta i arbetet med att sköta och utveckla föreningen utifrån sina möjligheter att engagera sig. Och om vi ska lyckas rekrytera fler förtroendevalda måste det vara attraktivt för bägge könen att bli en av föreningens viktiga organisationsledare. Alla människor har olika erfarenheter, intressen, behov och uttryckssätt och därför spelar det roll vilka som deltar i beslut när t.ex. resurser ska fördelas.

Domare: Nya domare behövs hela tiden. Omsättningen på domarna är hög. Därför behöver vi arbeta för att få fler domare och få fler att stanna kvar som domare längre tid. Om vi ska lyckas rekrytera fler domare måste miljön de befinner sig i vara öppen och demokratisk med plats för kreativitet och mångfald. Arenor som består av majoritet av ett kön innebär att det är större risk för att könsstereotypa värderingar förstärks och idealiseras. Kanske skulle domarpar som består av både en man och kvinna kan leda till matcher med färre incidenter och ett positivare klimat.

Kommunala förutsättningar: Idag använder sig idrotten till största delen av kommunala anläggningar. I framtiden kommer politiker att ställa högre krav på den verksamhet som erhåller stöd och subventioner av kommunen. Det är därför viktigt att visa på att verksamheten man bedriver bygger på en demokratisk idrottsmiljö samt visar på idrottens sociala ansvar och trovärdighet.

Sponsorer: Idag handlar mer och mer om att synas i det mediabrus som råder. Det innebär också att idrotten måste synliggöra sig själva mer och mer för att knyta sponsorer till sin verksamhet. Företag gör idag etiska övervägningar när man ingår sponsoravtal. Därför behöver Svensk innebandy också visa på att vi ÄR en idrott för alla!

Publik: Vi vill att innebandy ska locka en bred publik där alla känner sig välkomna. Det innebär att man behöver skapa arrangemang med en miljö som tilltalar både kvinnor och män, unga och gamla. Idag så är Svensk innebandys elitverksamhet vårt stora ansikte utåt. Utvecklingen mot en jämställd innebandy kräver både bredd och elit. Eliten med landslaget

och elitserien i spetsen skapar målbilder, uppmärksamhet, förebilder, förutsättningar för sponsring och mycket annat. Med en hög kvalitet på såväl dam- som herrelitverksamheten kan vi stärka varumärket innebandy och visa på en demokratisk och jämställd innebandymiljö.

Hela Sverige ska med!

För att fortsätta den starka utveckling som innebandyn har behöver hela rörelsen arbeta gemensamt mot att bli Sveriges bästa idrott.

- Innebandy är en av Sveriges största utövaridrotter. Trots det har vi en enorm potential att bli ännu fler, då endast en fjärdedel av våra spelare är tjejer. Därför behöver vi engagera våra föreningar att rekrytera spelare och ledare.
- Genom föreningsutveckling hjälper vi våra föreningar att göra sin verksamhet jämställd. Framst när det gäller HRM (Human Resource Management) och rekrytering men även i mål och strategiarbetet. Hur samverkar vi med bl.a. SISU idrottsutbildarna för att nå våra föreningar?
- För att få genomslag i föreningarna behöver våra SDF engagera sig i arbetet. De har en viktig operativ och symbolisk roll. Genom att lyfta frågan i respektive distrikt och föregå med gott exempel.
- Genom våra elitspelare och landslagsspelare kan vi visa goda förebilder, som på ett tydligt sätt visar våra grundvärderingar.

Ansvar gentemot svensk idrott

Idrotten vill utgör idrottens gemensamma verksamhetsidé och riktlinjer. I den står skrivet att idrotten ska utformas så att alla som deltar får en kamratlig, trygg och demokratisk gemenskap. Idrott för kvinnor och män ska värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och resurserna ska fördelas rättvist. I varje förenings/förbunds övergripande styrning, ska anges inriktning och prioriteringar för nå de olika mål som satts upp i verksamheten. Det behövs en utvecklad diskussion kring hur prioriteringar skall göras och om hur resurser ska fördelas mellan olika verksamheter och ändamål för att alla i föreningen/förbundet ska kunna arbeta mot samma mål.

Förutsättningar för framgång

Delaktighet och ansvar

Det är Svenska innebandyförbundets styrelse som har ansvar för att samtliga förtroendevalda, kommittéer, anställda, SDF och föreningar känner till förbundets jämställdhetsplan och agerar så att den efterlevs.

Förändringar i strukturen

När man utvecklar sitt jämställdhetsarbete blir konsekvenserna ofta att förändringar i olika former krävs. Dessa förändringar måste göras i strukturerna för att inte bli personberoende. Med det menas att t.ex. årligen tar fram könsuppdelad statistik eller att årligen följa upp verksamhetens policydokument och arbeta med förankring i hela organisationen. Ledningen eller styrelsen är viktiga för detta arbete och måste gå i täten för att underlätta arbetet för dem i verksamheten. Detta leder till att förändringar mycket lättare kan genomsyra hela organisationen och bli bestående.

Arbetsgång

Den kanske viktigaste delen i arbetet med att öka kunskapen om jämställdhet och utveckla en verksamhet är genom kartläggning. När det gäller frågor som rör värdegrund och trovärdighetsfrågor finns ofta en förställning om hur något är och som grundar sig på individers tyckanden. Genom att kartlägga en verksamhet utifrån en specifik frågeställning får man ner sakförhållanden svart på vitt och diskussionen kan utgå från faktiska siffror eller annat, vilket ofta leder till konstruktiva diskussioner.

Metoder

Kunskap

Utan kunskap om hur kön och genus skapas kan inte heller ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivas. Idag diskuteras jämställdhet väldigt sällan vilket gör att det första och kanske viktigaste steget är att påbörja dessa diskussioner på alla nivåer inom idrotten.

Då är en viktig del att titta på Svenska Innebandyförbundets arbetssätt utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Inledningsvis kan man arbeta med attityder och värderingar. Syfte är att lyfta och diskutera attityder och värderingar för att därigenom skapa en miljö som passar både tjejer och killar. Att arbeta med personliga värderingar skapar energi och inre motivation hos såväl förtroendevalda, anställda som aktiva.

Kartläggning

3R-metoden är ett verktyg för att underlätta arbetet med att analysera en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv och för att ta fram den kunskap som behövs för att göra verksamheten inom Svenska innebandyförbundet ännu mer jämställd. Genom att använda 3R-metoden undersöks tre områden: Representation, Resurser och Realia. Områden som ska kartläggas är allt ifrån taltid och antal uttalanden på möten, ekonomiskt stöd, interna och externa möten, utbildning, rekryteringsförfarande, mervärde till representationskartläggning. Det leder fram till svar på frågan om vem som får vad och på vilka villkor.

Representation R1

Här undersöks hur många kvinnor och hur många män som är beslutsfattare, verkställare och brukare inom Svenska Innebandyförbundet. Representationen ska kartläggas i verksamheten, på alla nivåer och avdelningar i organisationen. Svaren ger en bild av könsfördelningen på alla nivåer i beslutsprocessen och verksamheten.

Resurser R2

Här undersöks hur könsfördelningen av resurserna inom organisationen ser ut. Hur fördelas pengar, tid och utrymme eller information mellan kvinnor och män? Hur lokaliseras satsningar och vilka prioriteringar görs? Fördelningen av resurserna i verksamheten kartläggs utifrån uppdelning på kvinnor och män.

Realia R3

Här ska resultaten från kartläggningarna i de andra R:en analyseras för att synliggöra de normer, värderingar och kvalitetsmått som styr verksamheten, vilka kan vara svåra att definiera då de ofta ses som vanliga och naturliga. Vem eller vilka utgör normen i Svensk innebandy? Vems behov tillgodoses i verksamheten? Fortsättningsvis ska diskussionen leda till att hitta förklaringar till eventuella könsmonster i representation och resurser samt ta reda

på om fördelningen är motiverad utifrån verksamhetens mål. Det vill säga, hur kan könsmonster i representation och resurser förklaras och är fördelningen rimlig utifrån målen för verksamheten.

Nyckelbegrepp med definitioner

Jämlikhet - 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 m.m.

Jämställdhet - Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.

Genus (I engelskan gender) - Socialt kön, att könsidentiteten formas av uppfostran, normer, värderingar och miljö. Begreppet genus används för att beskriva tolkningar av socialt och kulturellt kön.

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

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

Maktstruktur - är den könsmaktsordning som sätter kvinnor och män i en ojämsälld 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.