

STOR BLANDNING – LIKA BEHANDLING

Arbetsmaterial 4R



Svenska
Innebandyförbundet

Stor blandning – lika behandling

Arbetsmaterial 4R

Samma nivå – samma möjligheter

Arbetet som din förening står inför borde inte behövas. Ni ska säkerställa det självklara – att pojkar och flickor, tjejer och killar, män och kvinnor, mammor och pappor som är involverade i er förening ska ha samma möjligheter som spelare, tränare eller organisationsledare. Tyvärr behövs det. Svensk innebandy ska bli mer jämställd. Men jämställdhet är inte bara en rättvisefråga utan också en strategisk framtidsfråga. Jämställdhet är inte något "nödvändigt ont", det är en förutsättning för utveckling.

Jämställdhet, eller likabehandling som vi benämner det, innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet, det inkluderar även idrotten.

Tre K som ger en vinnande förening

Därför ska din förening arbeta med likabehandling.

Kompetens

Vi får fler duktiga tränare, ledare, domare och organisationsledare. Kompetens är inte könsbundet. Att inte använda sig av både män och kvinnor är ett slöseri med såväl mänskliga som ekonomiska resurser.

Konkurrens

En likabehandlande idrott får fördelar i relationer med föräldrar, sponsorer, kommuner och andra bidragsgivare. Antalet fritidsaktiviteter är stort och ökar hela tiden. I den tuffa konkurrensen ska innebandy vara ett attraktivt alternativ där alla får samma möjligheter.

Klimat

Grupper med både män och kvinnor har sundare klimat. Forskning visar att på "arenor" som är enkönade, finns en större risk för att osunda värderingar förstärks och idealiseras. Heterogena grupper kan bättre och lättare dra nytta av mångfalden av kunskaper, färdigheter och erfarenheter som finns i den här typen av grupper.

Slutet är början

Målet med det här arbetet är att er förening har identifierat vad ni behöver förbättra och hur ni ska förbättra det. När ni avslutar denna process är det bara att sätta igång att förverkliga visionen om en likabehandlande idrott.

Hur många ska vara med?

Detta arbete berör hela föreningens verksamhet och kommer troligen att leda till beslut som påverkar hela föreningen. Därför är det bra att involvera så många som möjligt för att få god förankring i föreningen. Vi rekommenderar att minst sex personer deltar i arbetet där ordförande och två ytterligare styrelseledamöter bör medverka. Ni kan genomföra arbetet själva eller kan SISU Idrottsutbildarna hjälpa er att leda processen och diskussionerna.

Att arbeta med värdegrundsfrågor

Det finns ofta en föreställning om hur något är vilket ofta grundar sig på individers tyckanden. Speciellt när det gäller värdegrundsfrågor. Genom att kartlägga en verksamhet utifrån en specifik frågeställning får man ner sakförhållanden svart på vitt och diskussionen kan utgå från fakta, vilket ofta leder till konstruktiva diskussioner. Att arbeta med värderingar skapar energi och inre motivation.

4R-metoden

4R-metoden är ett verktyg för att underlätta arbetet med att analysera en verksamhet ur ett likabehandlande perspektiv. Metoden hjälper er att ta fram den kunskap som behövs för att göra verksamheten mer jämställd. Genom att använda 4R-metoden undersöks tre områden: Representation, Resurser och Realia. Med det fjärde r:et Realisera gör ni en handlingsplan.

Representation – R₁

R1 handlar om antal. Ni ska räkna pojkar och flickor, tjejer och killar, män och kvinnor, mammor och pappor, inom olika områden av föreningens verksamhet.

Resurser – R₂

R2 undersöker hur fördelningen av resurserna inom organisationen ser ut. Hur fördelas pengar, tid, utrymme eller information? Fördelningen av resurserna i verksamheten kartläggs utifrån uppdelning på kvinnor och män.

Realia – R₃

R3 analyserar resultaten från kartläggningarna i R1 och R2. Diskussionen ska leda till förklaringar för eventuella könsmönster i representation och resurser. Därefter ska ni svara på frågan; Vill ni ha det så? Om inte, hur vill ni ha det istället?

Realisera – R₄

Resultatet av diskussionen under R3 ska omsättas i verkligheten. R4 tar fram en handlingsplan som svarar på vad, hur, när, vem.

Processen

Processen ni ska gå igenom består av fem steg. Hur mycket tid ni behöver lägga ner beror på hur grundligt ni vill göra arbetet. Om ni avsätter tre till fyra kvällar tillsammans och gör datainsamlingen enskilt mellan första och andra mötet kommer ni att hinna ta fram en handlingsplan för de viktigaste områdena för föreningen.

Del 1 – Introduktion, kunskap, diskussion

Tid: ca 3 timmar

Del 2 – Datainsamling av R1 och R2

Eget arbete

Del 3 – Analys och mål – R3
Strategi och handlingsplan – R4

Tid: ca 6 timmar (uppdelat på två eller tre kvällar)

Del 4 – Beslut i styrelsen om mål, strategi och handlingsplan

Del 1. Introduktion, kunskap, diskussion

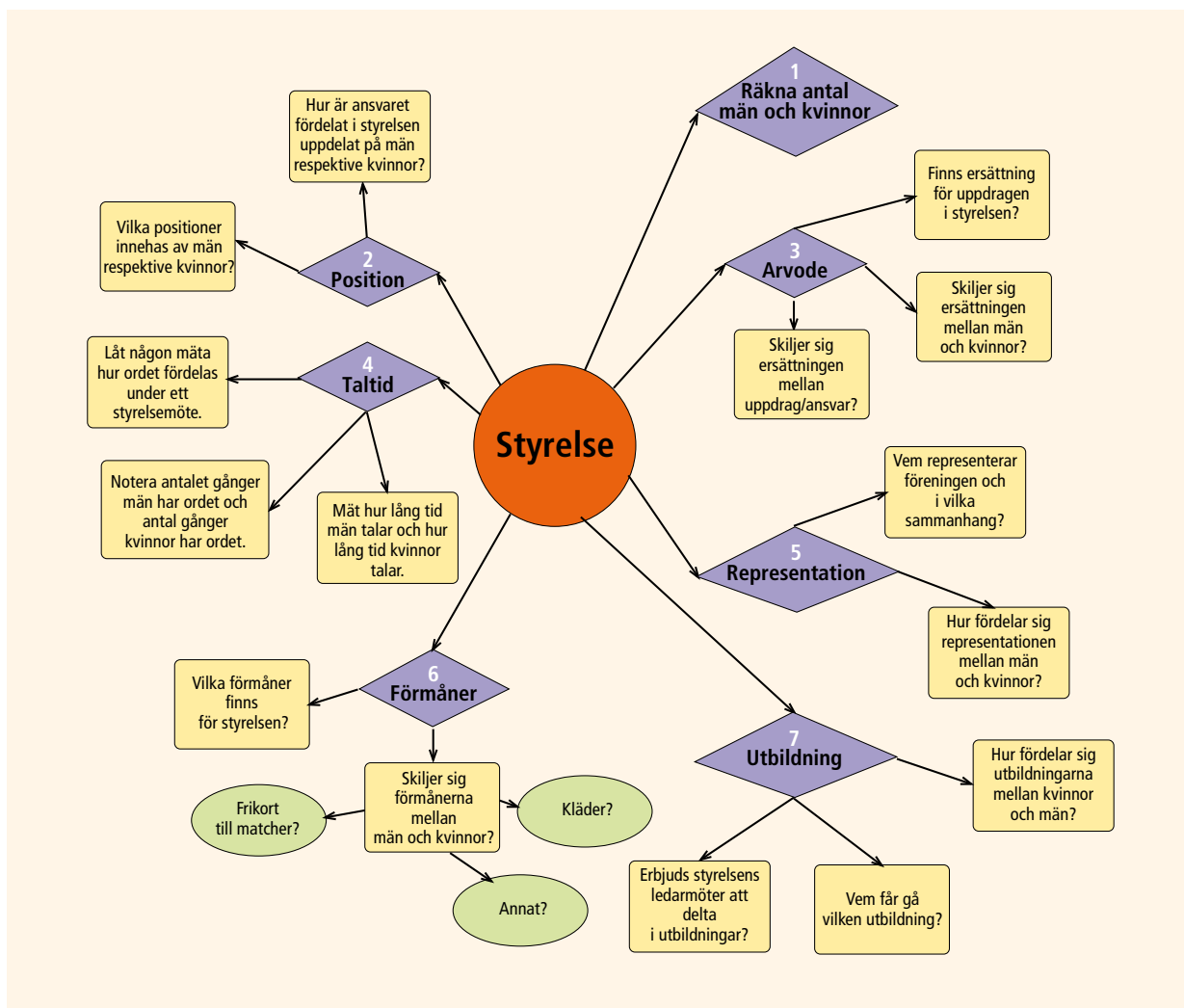
Tid: ca 3 timmar

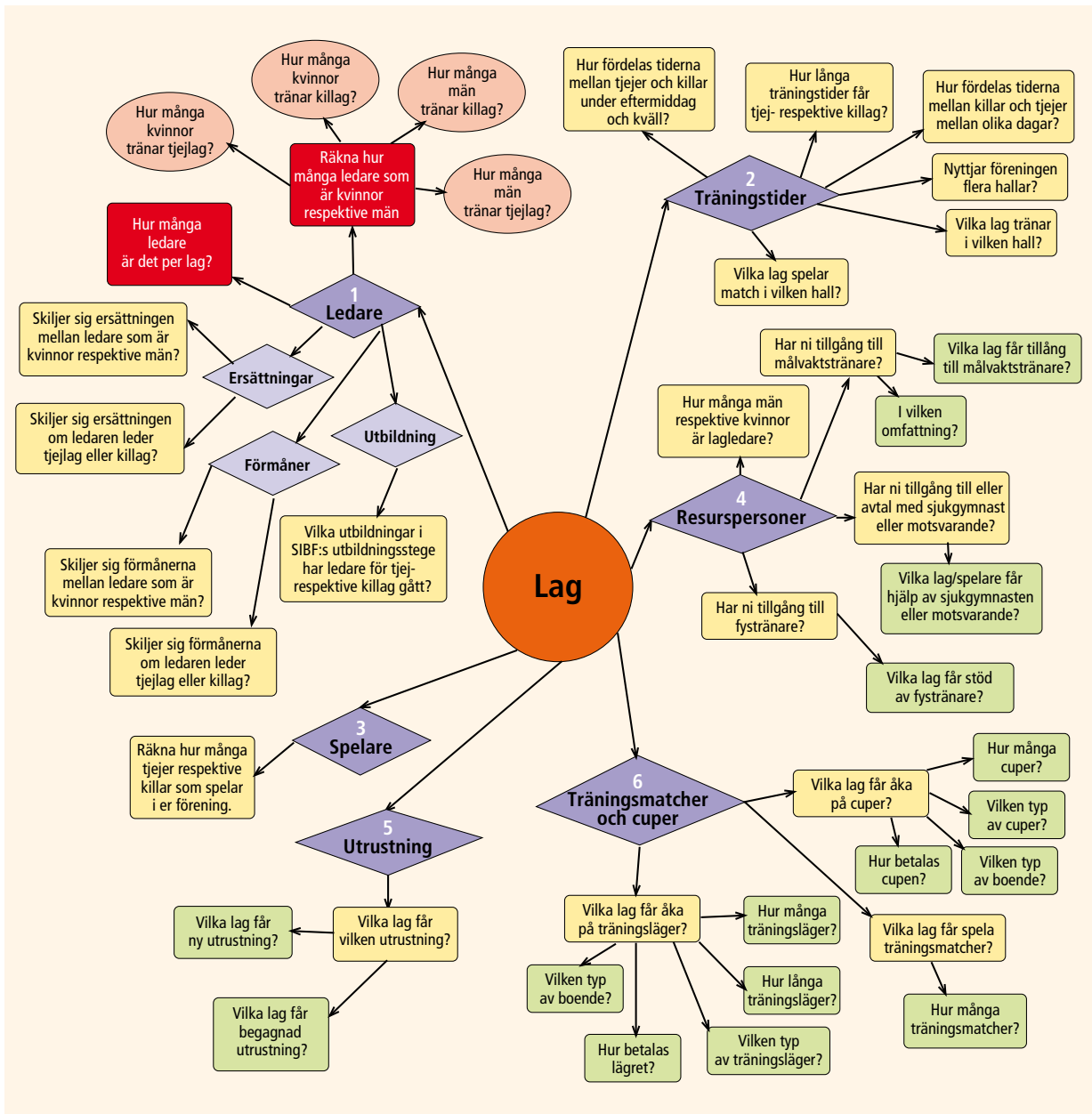
Det första passet består av tre delar.

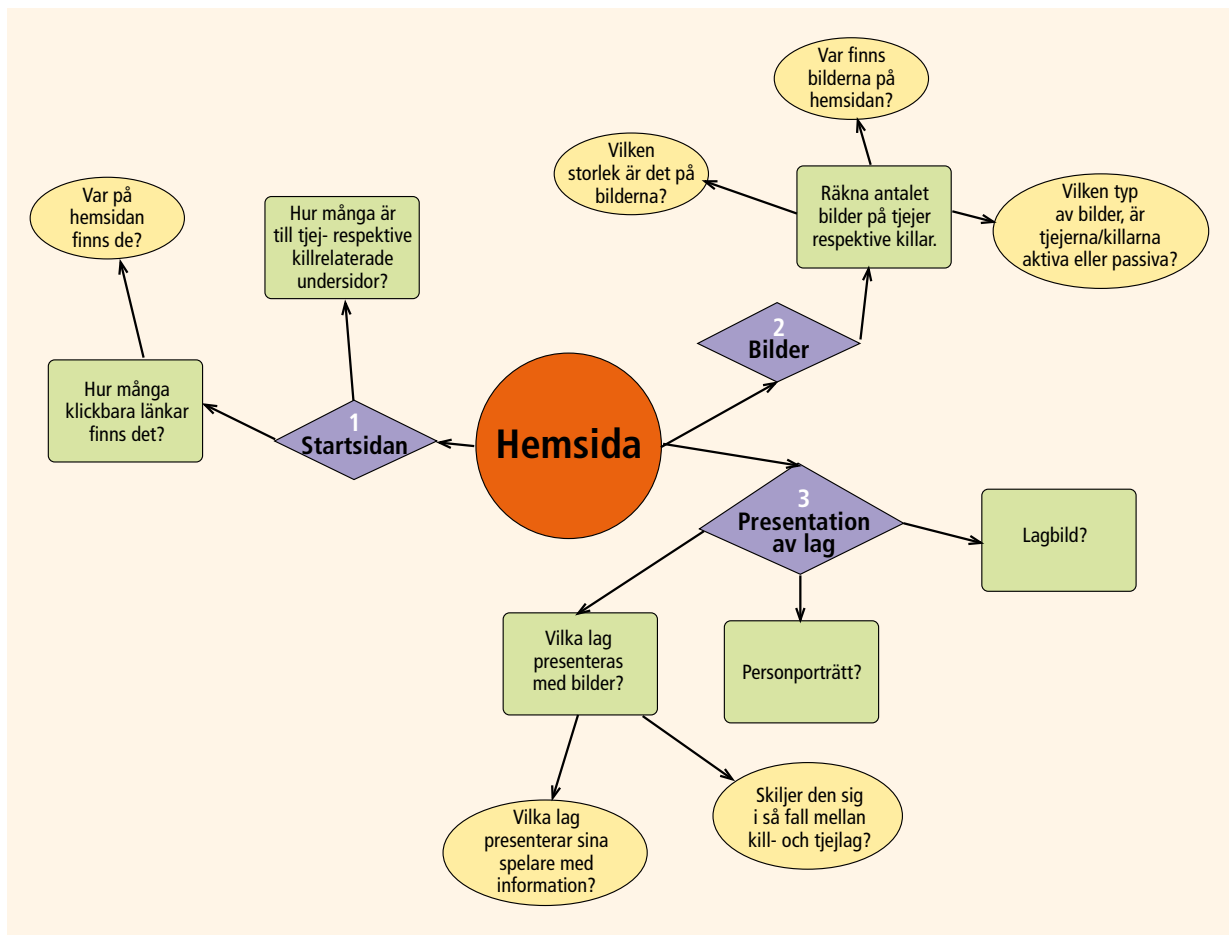
1. Titta på filmen på www.innebandy.se/likabehandling. Håkan Larsson, professor på GIH, och Kristina Landgren, fd förbundskapten för både herr- och damlandslaget, diskuterar jämställdhet och ojämställdhet och vilka uttryck det tar sig vardagen.

2. Diskutera filmen. Anteckna tankar och frågor.

3. De tre områden som vi vill att ni ska arbeta med är: styrelsen, lagen och hemsidan. I de tre tankekartorna nedan finns en struktur för varje område. Gå igenom de tre kartorna och diskutera hur ni kan ta reda på svaren på frågorna. Dela upp ansvaret – vem tar reda på svaret på vilken fråga. Vill ni kan ni fortsätta att arbeta med andra områden/fält inom föreningen som ni anser är viktiga att analysera ur ett likabehandlingsperspektiv.







Del 2. Datainsamling av R1 och R2

Eget arbete

Ta fram svaren på frågorna du har fått dig tilldelad.

(2.1. Avstämning)

Tid: ca 1 timme

Erfarenheten visar att ett avstämningsmöte är bra då frågor eller problem i datainsamlingen kan behöva diskuteras. Några kan behöva en extra puff för att komma igång.

Del 3. Analys och mål – R3, strategi och handlingsplan – R4 Tid: ca 6 timmar

Här ska resultaten från kartläggningarna i R1 och R2 analyseras för att synliggöra de normer, värderingar och kvalitetsmått som styr verksamheten. Arbeta igenom nedanstående punkter för ett område i taget. Det är troligt att ni kommer att behöva dela upp arbetet på två kvällar.

Punkt 4-7 kan ni skriva ner i den mall som finns på www.innebandy.se/likabehandling/mall

1. Låt alla redovisa de svar som har samlats in utan att bli kommenterade, diskuterade eller ifrågasatta.
2. När alla svar är redovisade ska var och en för sig själv skriva ner sina reflektioner.
3. Gå laget runt och diskutera svaren och reflektionerna. Alla ska få samma möjlighet att ta upp sina reflektioner. Utgå från frågan: Hur kan svaren förklaras?
4. Sammanfatta nuläget och försök få en samstämmig bild av varför nuläget är som det är.
5. Sätt upp mål för området. Vad vill ni uppnå för att göra föreningen mer jämställd?
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. Vem gör vad när?

Del 4. Beslut i styrelsen om mål, strategi och handlingsplan

Styrelsen träffas, förslagsvis på ett ordinarie styrelsemöte, och fattar formellt beslut om det ni kommit fram till.

Nyckelbegrepp med 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 m.m.
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 ojämställd 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.