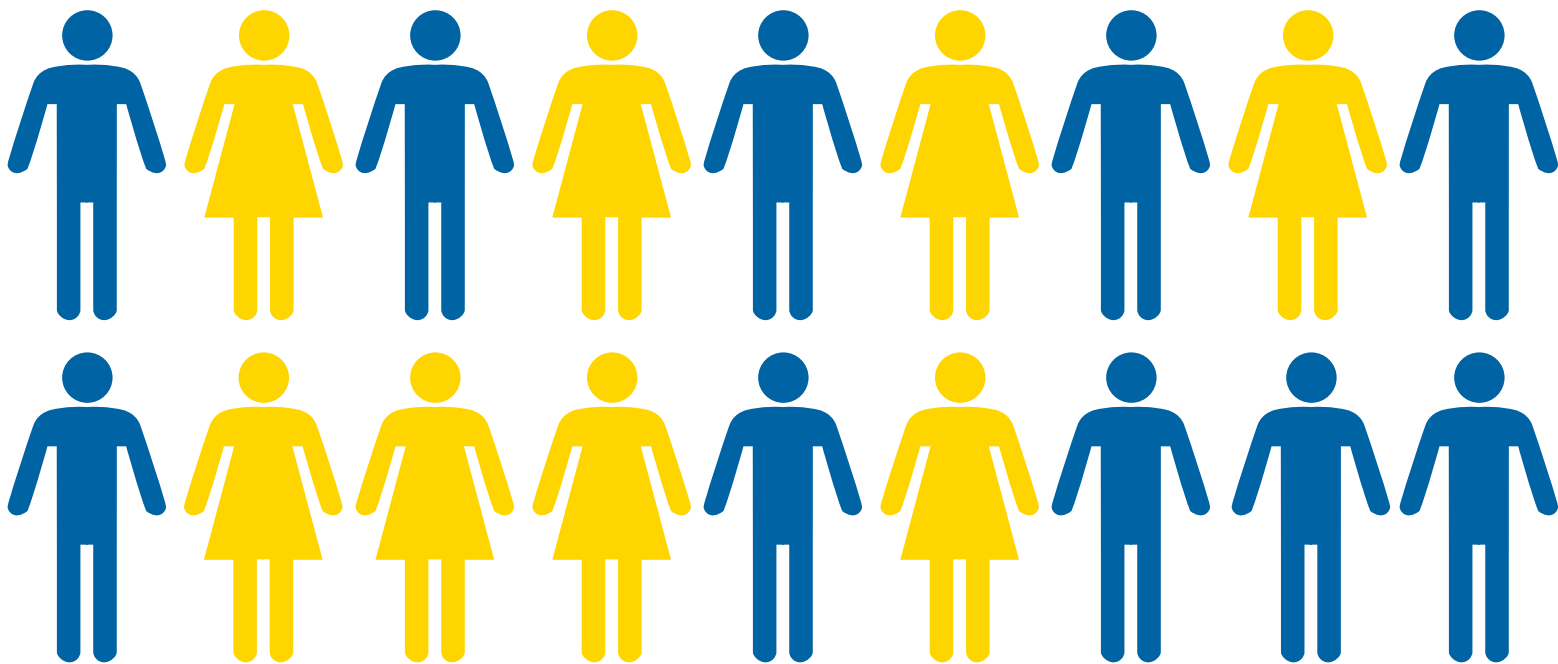


Utveckla verksamheten genom jämsställdhet!

Ett analysverktyg om jämsställdhet



Utgångspunkter för respektive område

Föreningens styrdokument

En förening, ett förbund eller en organisation bygger på människors förhoppningar om att något ska uppnås eller förverkligas. Det sammanhållande kittet är en idé, ett syfte eller mål av något slag. Det finns en grundidé som talar om vad organisationen ska arbeta med (verksamhetsidé), en riktning så vi vet vart vi ska (vision) och ledstjärnor som guidar hur verksamheten ska drivas (värdegrund).

Detta utgör tillsammans föreningens styrdokument.

Föreningens ledning har en viktig roll i att hela tiden hålla styrdokumentet synliga och levande samt utgå från dessa vid planeringen av föreningens arbete.

Representation och Resurser

Ska vi kunna öppna upp vår verksamhet och ta emot fler så måste vi också tänka på hur vi rekryterar. Det gäller rekrytering av såväl aktiva som ledare och inte minst förtroendevalda. En bra rekrytering till ett uppdrag som styrelseledamot är den person som är för uppdraget mest lämpad utifrån sin kompetens, sina personliga egenskaper och sin erfarenhet. Ett arbete i en styrelse är ett kollektivt arbete, där var och en bidrar med sina speciella kompetenser och unika egenskaper.

Vid rekrytering av förtroendevalda har valberedningen en central roll. Utifrån den verksamhet och de behov som föreningen har ska valberedningen leta efter personer som utgör en bra representation av föreningens medlemmar. Ambitionen ska vara att styrelsen får en lämplig sammansättning utifrån kompetens, erfarenhet, kön, ålder och mångfald.

Lika viktig är frågan om hur vi fördelar våra resurser eftersom vi genom att göra en viss fördelning av de resurser som finns också talar om vilken verksamhet vi tycker är viktigast.

Jämställdhetsarbete

Jämställdhet inom idrotten är en fråga om demokrati, resurser och intressen. Män och kvinnor utgör lika stor del av befolkningen. Inom idrotten ska kvinnor och män/flickor och pojkar ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden.

För att nå dit krävs både utbildning, vilja och engagemang. Det handlar även om att förmedla värdet av att arbeta med jämställdhet, att jämställdhet inte är ett eget projekt utan en naturlig del i föreningens verksamhetsutveckling.

Fysisk miljö

En väl fungerande och målgruppsanpassad fysisk miljö bidrar till att den idrottsverksamhet som bedrivs i föreningsregi kan hålla en hög kvalitet för de barn, ungdomar och vuxna som deltar i den, men det handlar inte bara om anläggningar, träningsmöjligheter och tillgång till utrustning utan också fördelningen av dessa.

Har ni någon gång reflekterat över hur era lokaler, träningstider och utrustning fördelas mellan könen och hur den fördelningen faktiskt speglar er prioritering av verksamheten?

Social miljö

För många är kamratskapen i föreningen ett avgörande skäl att engagera sig. Barn, ungdomar och vuxna får möjlighet att umgås med andra människor över kulturella, etniska och generationsgränser.

När barn och ungdomar trivs och mår bra i en verksamhet är chansen större att de vill fortsätta idrotta även längre upp i åldrarna. En upplevd känsla av glädje och gemenskap är viktiga förutsättningar för att idrottare ska fortsätta utvecklas.

Idrotten är lika viktig för flickor som för pojkar, och alla är lika viktiga för idrotten. Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva idrott. Det kräver att idrott för flickor och pojkar värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurserna fördelas rättvist inom föreningen.

En annan viktig faktor är hur föreningen involverar de aktivas föräldrar och hur man kan hjälpa dem att få en bra balans i sitt engagemang och stöd.

Tränare/Ledare

Nästan alla barn och ungdomar är under någon period av sitt liv med i idrotten. Det ger idrottsledarna, näst efter familjen och skolan, största möjligheter att påverka barnen och ungdomarna och att härigenom bidra till en positiv samhällsutveckling. Detta ställer krav på verksamhetens kvalitet och lägger ett stort ansvar på ledarna.

Det måste finnas en medvetenhet kring vilken typ av ledare föreningen vill ha och vilken mångfald (män, kvinnor, unga, äldre osv) föreningen vill ha i sin ledarkår.

För att få ledare som är positiva vuxna förebilder är det viktigt att ledarna erbjuds möjlighet att kontinuerligt skaffa sig nya kunskaper inom såväl den egna specialidrotten som det sociala ledarskapet.

Medlemmar/Aktiva

Idrott spelar en viktig roll i många liv, oavsett om det gäller barn, ungdomar eller vuxna. Genom att idrotten får man möjlighet att röra på sig, må bra och ha roligt. Vi vill i föreningen erbjuda våra medlemmar och aktiva en kamratlig och social gemenskap. Alla som vill ska kunna delta i föreningens verksamhet utifrån sina egna förutsättningar.

Idrotten är idag konkurrensutsatt på ett helt annat sätt än för bara några år sedan och idag handlar det mycket om hur vi lyckas behålla de barn, ungdomar och vuxna som börjar idrotta i föreningens regi. Det handlar om att erbjuda rätt typ av aktiviteter för att få medlemmar och aktiva att stanna kvar i föreningen så länge som möjligt.

Idrottsträningen

Kärnan i föreningens verksamhet är oftast själva idrottsträningen. Det är där som barn och ungdomar lär och utvecklas. På vilket sätt dessa träningar bedrivs är avgörande för hur många barn och ungdomar som väljer att fortsätta sitt idrottande.

Idrott för barn och ungdomar ska vara allsidig. Tävling ska vara en del av leken och ha som mål att utövaren har roligt och lär sig idrotten. Allt idrottsutövande ska ske utifrån varje individs egna behov och förutsättningar.

Har ni i er förening reflekterat över hur ni bedriver, värderar och uppmärksammar idrottsträningen för flickor respektive pojkar, är det någon skillnad?

Verktyg för jämställdhetsanalys av idrottsföreningen

Varför jämställdhet i idrotten?

En av föreningsidrottens grundpelare är att den ska vara öppen för alla. Alla, oavsett kön, ska ha lika möjligheter att utöva idrott. En jämställd idrott betyder att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. De ska även dela inflytande och ansvar.

Det innebär att kvinnors och mäns idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist. I verksamhetsplaneringen finns det ett medvetet jämställdhetsperspektiv.

Med en genomtänkt verksamhet kan idrotten påverka attityder och värderingar på ett positivt sätt och det finns potential att få en idrott som är än mer utvecklande för både kvinnor och män.

Idrotten använder ofta 4R-metoden när det handlar om att analysera sitt jämställdhetsarbete. 4R står för Representation, Resurser, Realia och Realisera, och metoden används för att analysera och kartlägga hur verksamheten styrs och finansieras samt hur den bör förändras för att bli mer jämställd. Det här analysverktyget handlar framförallt om föreningens fysiska och psykiska miljö och bör ses som ett komplement till 4R-metoden.

Vi använder oss i materialet av begreppet förening men underlaget går också bra att använda för analys av verksamheten i ett förbund.

Det här verktyget kan idrottsföreningen använda sig av för att genomföra en jämställdhetsanalys av sin verksamhet. Med jämställdhetsanalysen kan föreningen göra en bedömning av de nuvarande förutsättningarna för jämställdhet avseende åtta aspekter av verksamheten, såsom föreningens styrdokument, representation och resurser, nuvarande jämställdhetsarbete, fysisk miljö, social miljö, tränare/ledare, medlemmar/aktiva och idrottsträningen.

Utifrån bedömningarna framträder sedan en bild av styrkor och förbättringsområden i föreningens förutsättningar för jämställdhet. Dessa formuleringar av styrkor och förbättringsområden ger i sin tur indikationer om vilka områden ni ska fokusera på och vilket jämställdhetsarbete som bör prioriteras under den kommande perioden. Utifrån jämställdhetsanalysen och prioriteringarna kan föreningen sedan formulera relevanta mål och en handlingsplan för



”En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling. Jämställdhetsperspektivet ska finnas med på alla nivåer, i alla beslut och i all verksamhet.”

www.rf.se

det kommande jämställdhetsarbetet. Handlingsplanen är utformad enligt SISU Idrottsutbildarnas modell att utveckla och forma en verksamhetsinriktning.

Vi hoppas att verktyget fungerar som en drivkraft för er förening när det handlar om att förbättra jämställdheten i verksamheten. Vår förhoppning är att verktyget för jämställdhetsanalys bidrar till ökad jämställdhet och därmed till utveckling och förnyelse i idrottsföreningens verksamhet.

SISU Idrottsutbildarna

Jämställdhetsanalys av idrottsföreningen

Instruktion: För ett samtal om respektive utgångspunkt innan ni svarar genom att ange den siffra på skalan 1-10, som bäst beskriver ert nuläge. Mer om varje utgångspunkt hittar du i slutet av dokumentet. När alla utgångspunkter på sidan blivit bedömda räknas ett medelvärde ut. Det medelvärdet markeras sedan på den 10-gradiga skalan och förs sedan över till spindeldiagrammet som följer.

Med jämställdhetsanalysen görs sedan en bedömning av föreningens verksamhet för var och en av de åtta övergripande förutsättningarna för jämställdhet som anges nedan.

Figuren ger då en översiktlig bild av styrkor och förbättringsområden i föreningens förutsättningar för jämställdhet. Genom att sedan formulera en handlingsplan får föreningen en indikation på vilket jämställdhetsarbete som bör prioriteras under den kommande perioden.

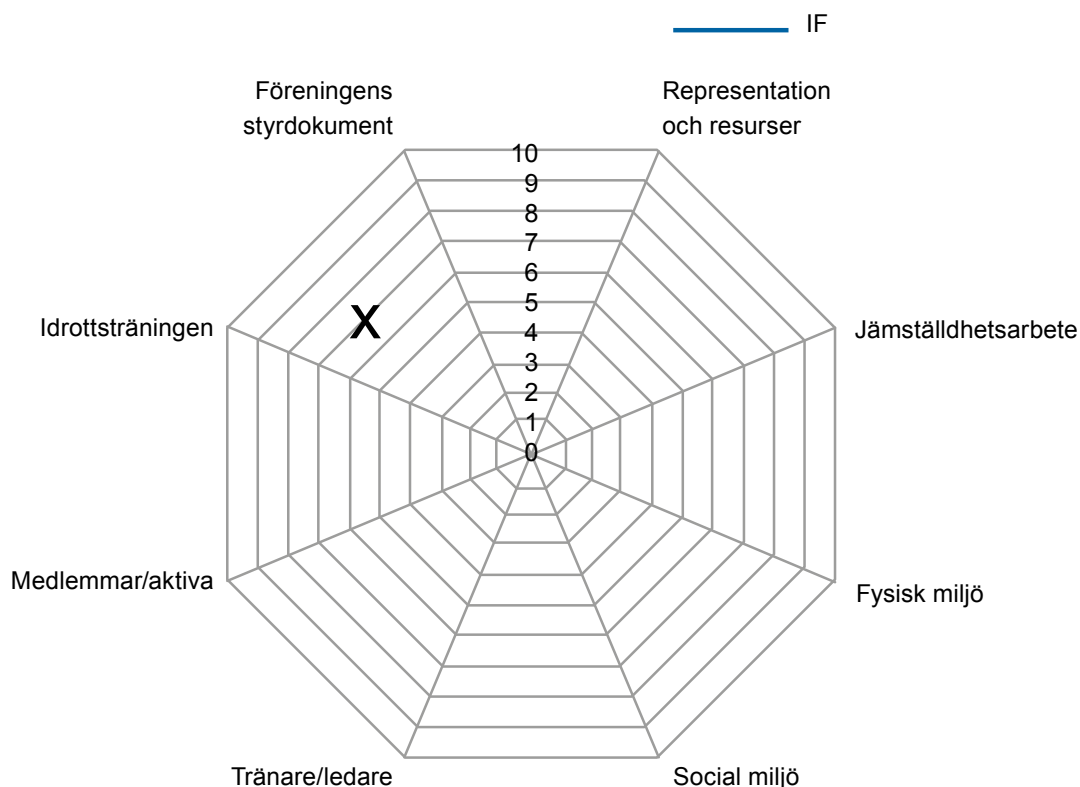
Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6 **X**.....7.....8.....9.....10

Största möjliga
förbättringsläge

Behov av utvecklings-
arbete i ett par punkter

Optimalt läge



1

Föreningens styrdokument

Hur aktivt arbetar er förening med sina styrdokument när det handlar om jämställdhet?

Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

1. Det finns formuleringar om jämställdhet i vår verksamhetsidé/policy. ...
2. Vi beskriver vår värdegrund i termer av jämställdhet.....
3. Vi har strategier för hur arbetet med jämställdhet ska ske.....
4. I vår verksamhetsplan finns aktiviteter som bidrar till att uppfylla våra jämställdhetsmål.
5. Vi har ett arbetssätt som säkerställer att dokumenten hålls levande.....
6. Vi har en åtgärdsplan i händelse av mobbing, kränkande behandling, trakasserier eller annan form av övergrepp.

Summa

Medelvärde = Summa/6

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Föreningens styrdokument.

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga
förbättringsläge

Behov av utvecklings-
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

2

Representation och Resurser

Hur rekryterar ni till er förening? Hur fördelar ni era resurser och varför?

Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

Vi har en jämn representation av kvinnor och män i:

1. Styrelse/Ledningsgrupp
2. Valberedning.....
3. Arbetsgrupper/sektioner/kommittéer
4. Anställd personal

Vi är medvetna om fördelningen av ekonomiska resurser mellan män och kvinnor och fördelar de ekonomiska resurserna lika mellan kvinnor och män som hör till gruppen:

5. Barn, upp till 12 års ålder.....
6. Ungdomar, 13-20 års ålder, elitinriktad.....
7. Ungdomar, 13-20 års ålder, breddinriktad.....
8. Vuxenidrott, över 20 år, elitinriktad
9. Vuxenidrott, över 20 år, breddinriktad.....

Summa

Medelvärde = Summa/9

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Representation och Resurser.

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga
förbättringsläge

Behov av utvecklings-
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

3

Jämställdhetsarbete

Hur är kunskapen och medvetenheten i er förening om jämställdhet?

Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

Ledare och tränare har fått utbildning i vad jämställdhet innebär

1. Ledare och tränare känner till idrottsrörelsens jämställdhetsmål.....
2. Det finns beslut i föreningen om ett aktivt jämställdhetsarbete med tydliga mål och problemformuleringar
3. Ledningen/styrelsen har kunskap om jämställdhet vilket får genomslag i föreningens verksamhet.....
4. I våra dokument kan man utläsa hur många flickor och pojkar, kvinnor och män som deltagit i våra aktiviteter
5. Medlemmar görs delaktiga i jämställdhetsarbetet
6. Ökad jämställdhet ses som en möjlighet för framgångsrik utveckling i vår förening.....

Summa

Medelvärde = Summa/6

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Jämställdhetsarbete.

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga
förbättringsläge

Behov av utvecklings-
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

4

Fysisk miljö

Har ni någon gång reflekterat över hur era lokaler, träningstider och utrustning fördelas mellan könen och hur den fördelningen faktiskt speglar er prioritering av verksamheten?

Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

1. Vi har kunskap om hur träningsmöjligheter fördelas mellan kvinnor och män
2. Träningstider fördelas lika mellan kvinnor och män
3. Vi har kunskap om hur utrustning och träningsanläggningar fördelas mellan kvinnor och män
4. Tillgången till utrustning och träningsanläggningar är lika mellan kvinnor och män

Varje utgångspunkt ska bedömas utifrån de av följande målgrupper som finns i föreningen:

5. Barn, upp till 12 års ålder.....
6. Ungdomar, 13-20 års ålder, elitinriktad.....
7. Ungdomar, 13-20 års ålder, breddinriktad.....
8. Vuxenidrott, över 20 år, elitinriktad
9. Vuxenidrott, över 20 år, breddinriktad.....

Summa

Medelvärde = Summa/9

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Fysisk Miljö.

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga
förbättringsläge

Behov av utvecklings-
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

5

Social miljö

Vilken social miljö vill ni skapa i er förening?

Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

1. Tränare och ledare uppmuntrar flickors och pojkars, kvinnors och mäns idrottsutövande lika mycket.....
2. Tränare och ledare engagerar sig för att inkludera flickor och pojkar, kvinnor och män i föreningen.....
3. Jargongen är inkluderande, dvs. fri från stereotypa uttalanden, kränkningar och trakasserier
4. Föreningen involverar aktivas föräldrar, mammor och pappor, på ett likvärdigt sätt.....
5. Föreningen stödjer föräldrar, mammor och pappor, att få en bra balans i sitt engagemang och stöd.....

Summa

Medelvärde = Summa/5

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Social Miljö.

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga
förbättringsläge

Behov av utvecklings-
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

6

Tränare/Ledare

Vilka ledare/förebilder ger er förening till sina medlemmar och aktiva?

Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

1. Det är en jämn fördelning av kvinnor och män bland tränare och ledare
2. Kvinnor och män ges samma förutsättningar för deras uppdrag som tränare och ledare
3. Föreningen kräver av kvinnor och män att i samma utsträckning skaffa sig den utbildning som krävs för att träna barn, ungdomar och vuxna av båda könen på aktuell nivå.....
4. Föreningen kräver att tränare och ledare tar ett socialt ansvar att se till att inga flickor och pojkar, kvinnor och män, stereotypiseras, diskrimineras och kränks.....

Summa

Medelvärde = Summa/4

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Tränare/Ledare.

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

**Största möjliga
förbättringsläge**

**Behov av utvecklings-
arbete i ett par punkter**

Optimalt läge

7

Medlemmar/Aktiva

Hur tänker er förening när det gäller utbudet och utformningen av aktiviteter?

Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

1. Vi har tagit reda på vilka aktiviteter som våra medlemmar vill ha
2. Föreningen har aktiviteter som bidrar till att alla – flickor, pojkar, kvinnor och män – välkomnas i föreningen.
3. Föreningen erbjuder rätt typ av aktiviteter som bidrar till att behålla såväl flickor som pojkar, kvinnor, män att delta i föreningen utifrån sin ambitionsnivå och sina förutsättningar.....

Flickor, pojkar, kvinnor och män ges lika förutsättningar att uppleva:

4. känslor av gemenskap.....
5. tillfredsställelse att klara utmaningar och problem de ställs inför
6. möjligheter att påverka och fatta egna beslut.....

Summa

Medelvärde = Summa/6

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Medlemmar/Aktiva

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga
förbättringsläge

Behov av utvecklings-
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

8

Idrottsträningen

Har ni i er förening reflekterat över hur ni bedriver, värderar och uppmärksammar idrottsträningen för flickor respektive pojkar, är det någon skillnad?

Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

1. Föreningen har tagit reda på att aktiviteterna som bedrivs i föreningen uppfattas som roliga och glädjefyllda av både flickor och pojkar, kvinnor och män.
2. Förutsättningar för träning och tävling anpassas till flickors och pojkars, kvinnors och mäns behov och möjligheter.....
3. Flickor och pojkar, kvinnor och män, har tillgång till kompetenta och utbildade tränare och ledare i samma utsträckning.
4. I föreningen värderas och uppmärksammas flickors och pojkars, kvinnors och mäns idrottande i lika stor utsträckning, via t.ex. information och media.....
5. I föreningens aktiviteter utmanas könsmärkta normer. När ledare, tränare t.ex. ger beröm och bekräftelse, delar in grupper, fördelar ordet eller leker och skämtar, tas inte omedvetet utgångspunkter som följer av stereotypa föreställningar om män/manlighet, kvinnor/kvinnlighet

Summa

Medelvärde = Summa/5

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Idrottsträningen.

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga
förbättringsläge

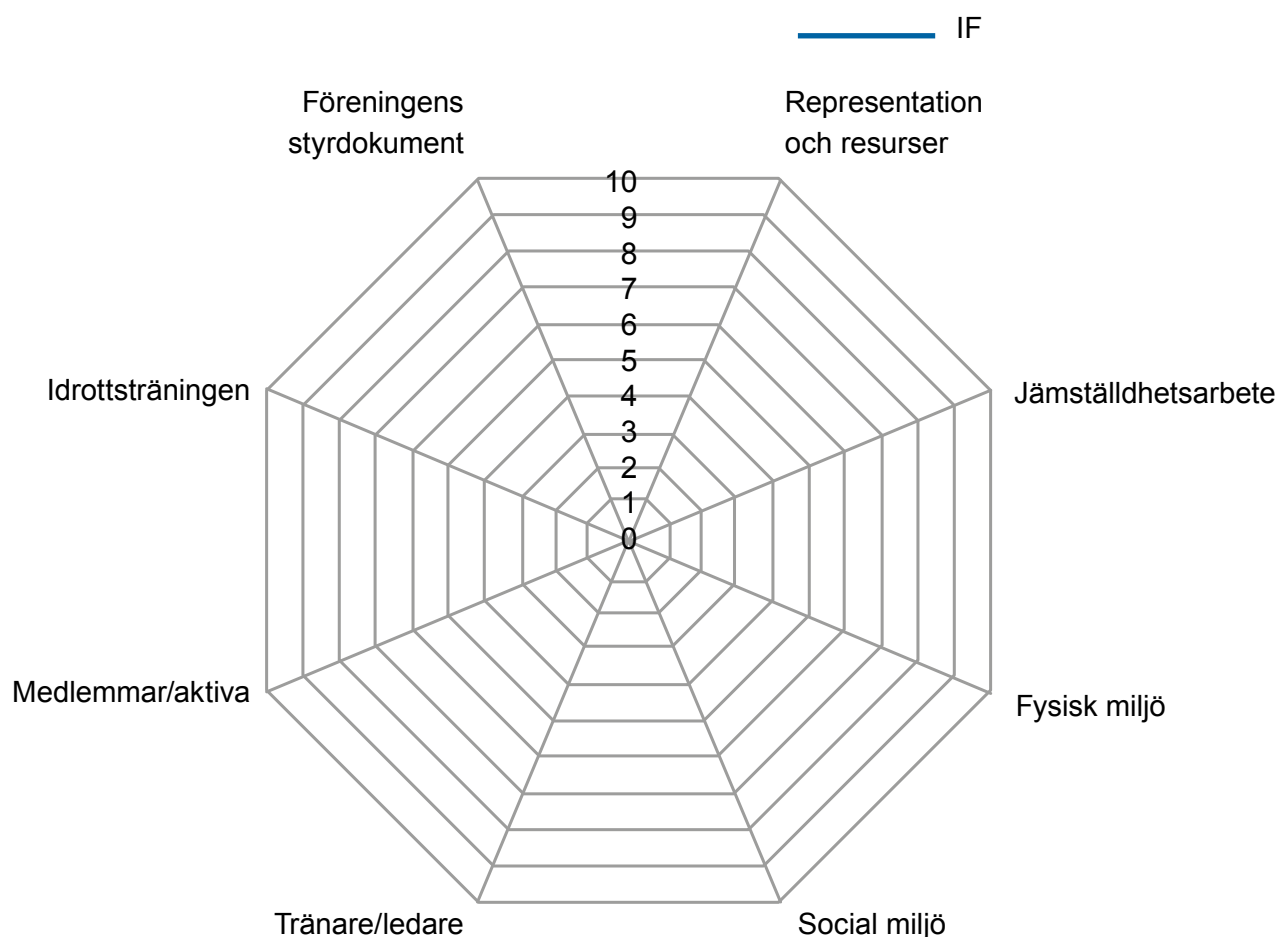
Behov av utvecklings-
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

Tid för sammanställning

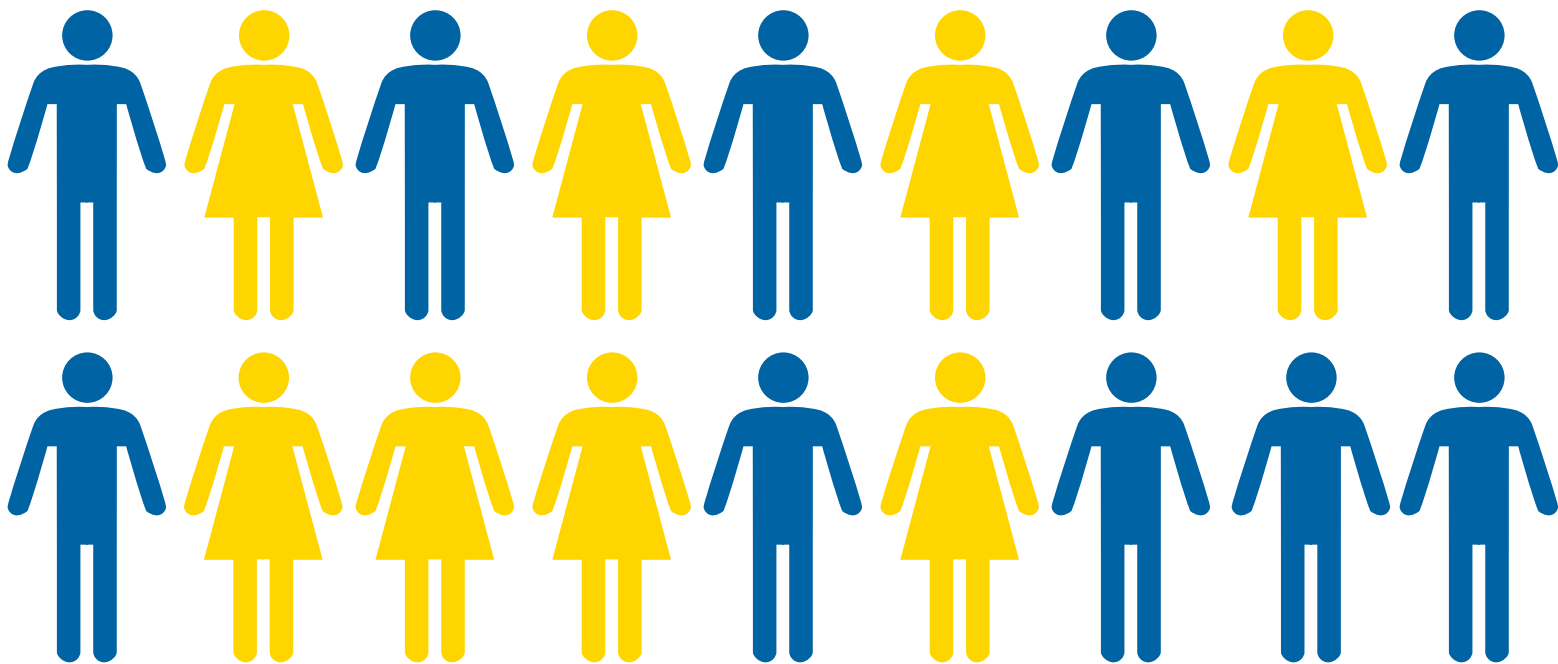
Instruktion: För nu över bedömningarna av förutsättningarna för jämställdhet för vart och ett av de åtta aspekterna av verksamheten, såsom föreningens styrdokument, representation och resurser, nuvarande jämställdhetsarbete, fysisk miljö, social miljö, tränare/ledare, medlemmar/aktiva och idrottsträningen, till spindeldiagrammet. Markera respektive medelvärde med en punkt eller ett kryss och dra sedan en linje mellan dem.

Du bör nu ha en överskådlig bild av styrkor och förbättringsområden som utgångspunkt för att formulera prioriterade områden för arbete med jämställdhet.



Utveckla verksamheten genom jämsställdhet!

Sammanfattning



Sammanfattning

Vi ser de här styrkorna och förbättringsområdena i vårt arbete med jämställdhet:

Styrkor:

Svagheter:

Hot:

Möjligheter:

Därför vill vi fokusera på dessa aktiviteter i vårt jämställdhetsarbete:

**De här målen vill vi uppnå med
vårt jämställdhetsarbete:**

**Så här uppnår vi
respektive mål:**

Handlingsplan

Vad ska göras:

Vem ska göra det:

När ska det göras:

Anteckningar