



4R-metoden

– en hjälp på vägen
mot en jämställd idrott

Innehåll

Introduktion	3
R1 – Representation	5
R2 – Resurser	6
R3 – Realia	9
R4 – Realisera	12

4R-metoden – en hjälp på vägen mot en jämställd idrott

I idrottens Strategi 2025 och arbetet mot visionen ”Svensk idrott – världens bästa” är en av fem utvecklingsresor *Jämställdhet för en framgångsrik idrott*. Jämställdhetsperspektiv på olika nivåer och inom olika delar av verksamheten är en förutsättning för en idrott där alla oavsett kön kan delta, leda och påverka sin idrott. Mål för jämställdhetsarbetets olika delar går att läsa i sin helhet på Riksidrottsförbundets hemsida. Du hittar texten [här](#).

Att integrera ett jämställdhetsperspektiv på idrottsverksamhetens alla delar kräver en medveten strategi och metod. En metod för det är 4R som är en utveckling av 3R, framarbetad av Gertrud Åström. Metoden är en nulägesanalys, som kan synliggöra normer inom föreningen/förbundet. 4R kan ses som den första delen i Riksidrottsförbundets processkarta 5 steg till en jämställd och inkluderande idrott. Materialet finns att hämta [här](#).

De två inledande R:en i metoden, **Representation** och **Resurser**, ger en översiktlig bild av föreningens/förbundets medlemmar och fördelning av resurser utifrån ett könsperspektiv. Kartläggningen av representation inom föreningen/förbundet visar vilka som deltar i verksamhetens olika delar. Resursfördelningen visar vem eller vilka som eventuellt premieras mer i föreningen/förbundet, och till vem och var resurserna går.

De tredje R:et i metoden, **Realia**, ger en analys av verksamheten och vilka delar som kan förbättras för att nå idrottens jämställdhetsmål och säkerställa att alla oavsett kön har en självklar plats i föreningen/förbundet. Analysen ger en grund till utformandet av en handlingsplan, det vill säga det fjärde R:et **Realisera** för hur jämställdhetsarbetet vidare ska implementeras

Förväntat resultat – arbetet med 4R-metoden kan ge föreningen/förbundet en bild av hur jämställd föreningen eller förbundet är genom att få:

- ✓ En bild av representationen av kön inom olika delar och nivåer i föreningen/förbundet
- ✓ En bild av hur resurserna fördelas inom föreningen/förbundet
- ✓ En uppfattning om vilka normer som präglar föreningen/förbundet och varför det ser ut på ett visst sätt i föreningen/förbundet
- ✓ En handlingsplan där jämställdhetsarbetet är en del av verksamheten och där fortsatta åtgärder formuleras.

R1 – Representation

Det första steget är att kartlägga representationen i föreningen/förbundet. Idrottens jämställdhetsmål anger att det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva och leda idrott. Vidare förtydligas att alla som vill, oavsett kön, ska få vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet och att idrotten ska utforma verksamheten så att den ger alla som deltar en trygg gemenskap. Detta steg ger en bild av hur föreningen/förbundet ligger till inom detta område.

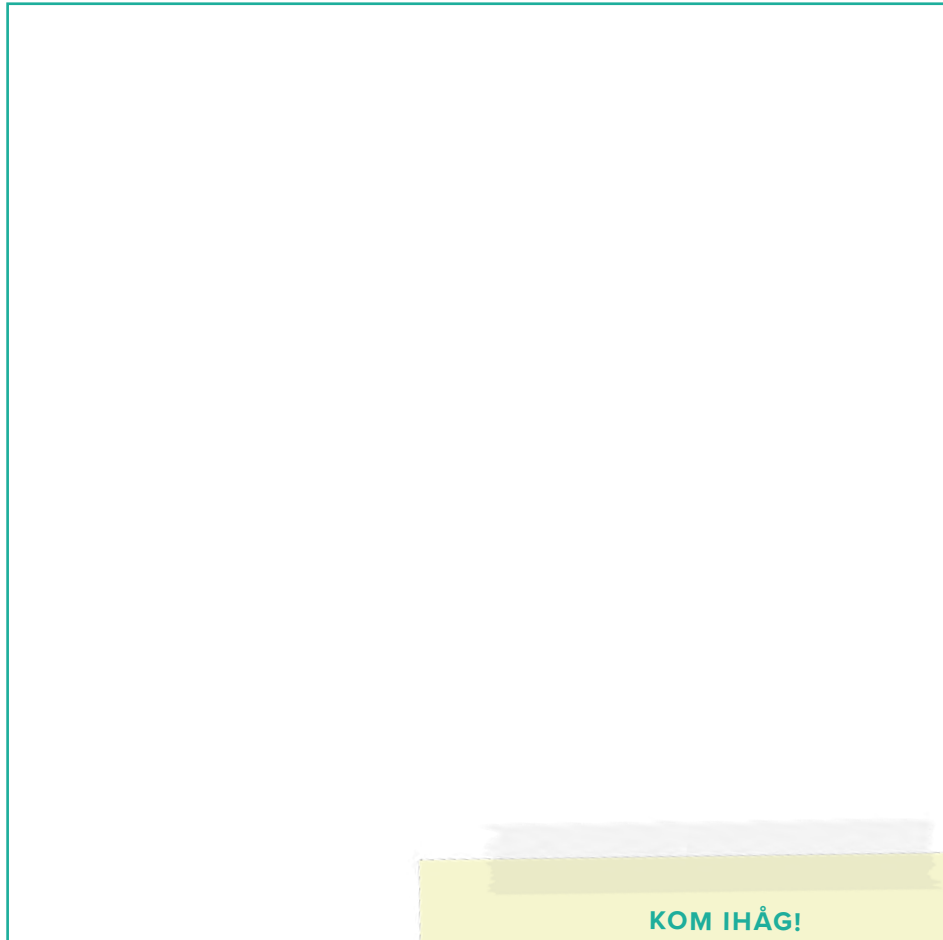
Representationen handlar dels om den totala fördelningen, dels om representationen inom olika delar av verksamheten. Alla kan *vara välkomna* i en förening, men det innebär inte alltid att alla *känner sig välkomna* eller att alla upplever att de har möjligheten att vara med och bidra på alla nivåer i föreningen/förbundet. Utifrån ett jämställdhetsperspektiv innebär en kartläggning av representationen att titta på fördelningen av olika kön på olika positioner. Här kan även andra faktorer vävas in såsom ålder, utbildningsbakgrund och geografisk hemvist.

Representation att titta på kan vara:

- ✓ Föreningens/förbundets organisationsledare; styrelse, kommittéer, valberedning – finns det något mönster i vilka dessa är? Är till något kön överrepresenterat på högre positioner?
- ✓ Föreningens aktivitetsledare; tränare, lagledare, funktionärer, domare. – Vilka finns i de olika rollerna? Är något kön överrepresenterat? Skiljer det sig åt beroende på vilka uppdrag/arbetsuppgifter det är?
- ✓ Föreningens/förbundets aktiva utövare – Hur ser könsfördelningen ut bland de aktiva?
- ✓ Publiken – vilka finns i föreningens eventuella publik?
- ✓ På föreningens/förbundets hemsida, eller andra kommunikationskanaler – Visas alla delar av verksamheten upp lika mycket, eller är något kön överrepresenterat i antal publikationer eller i utrymme?

Tillägg R1 – Representation

Här går det att fylla i anteckningar om den egna föreningens eller förbundets representation.



A large empty rectangular box with a thin teal border, intended for taking notes. It is positioned centrally on the page.

KOM IHÅG!

R2 – Resurser

Det andra steget är att synliggöra hur resurser fördelas i föreningen/förbundet. Utifrån idrottens jämställdhetsmål ska alla oavsett kön ges lika möjligheter och villkor att utöva och leda idrott. Vidare beskrivs att det kräver att resurserna fördelas likvärdigt och rättvist till alla oavsett kön. Alla oavsett kön ska ha tillgång till kompetenta tränare och ledare samt likvärdiga förutsättningar för träning och tävling, såsom tillgång till anläggningar, träningstider och ekonomiska resurser och ges förutsättningar att träna och tävla tillsammans. Därtill anger målen att all idrottsutövning ska värderas lika oavsett kön och prioriteras på ett likvärdigt sätt. Idrottsutövning ska tilldelas resurser efter jämställda principer och idrottande ska ges likvärdig uppmärksamhet i forskning, utbildning och kommunikation.

Som jämställdhetsmålen anger ska olika sorters gemensamma resurser fördelas jämställt. Resurser som fördelas i föreningen/förbundet är exempelvis tid, lokaler/arenor, pengar, information/möten, utvecklingsinsatser och kompetens hos tränare/ledare.

Exempel på olika rum i föreningen/förbundet där resurser fördelas är styrelserummet, omklädningsrummet, på webbplatsen och tränings- och tävlingsarenan. I analysen av resursfördelningen synliggörs alltså både fördelningen av olika sorters resurser och hur resursfördelningen i olika rum i föreningen/förbundet ser ut. Fler exempel på hur det går att synliggöra resursfördelning i olika rum finns [här](#).

För att få en överblick av hur resursfördelningen ser ut kan dessa frågor ställas:

Tid

- ✓ Vem/vilka frågor prioriteras på möten?
- ✓ Vem/vilka får talartid på möten?
- ✓ Vem/vilka berörs av de frågor som får ta tid?
- ✓ Går det att urskilja något könsmönster i prioriterade frågor, talartid och vem som berörs av frågorna?

Rum, lokaler och arenor

- ✓ Hur fördelas tillgången till idrottsarenan, vilka grupper/lag tränar och tävlar var och på vilka tider?
- ✓ I vilken grad nyttjas fysiska rum och av vilka nyttjas de? Exempelvis omklädningsrum, läktare och klubblokal.
- ✓ Vem är självklar och kan känna sig bekväm i de olika rummen? (med tanke på jargong, tillgänglighet etc).
- ✓ Går det att urskilja något könsmönster i hur rum, lokaler och arenor används? Hur då?

Pengar, tillgångar och sponsring

- ✓ Hur fördelas pengarna inom föreningen/förbundet? Är budgeten jämställdhetsintegrerad? Hur fördelas tex pengarna mellan dam- och herrsidan?
- ✓ Finns medveten strategi i föreningen/förbundet för att få sponsorer till både herrsidan och damsidan?
- ✓ Om det finns en könsuppdelning av barnidrotten i föreningen/förbundet, hur fördelas pengar och satsningar mellan pojkverksamheten och flickverksamheten?
- ✓ Satsas det något extra på de som har svårt att ta plats i föreningen/förbundet?

Information


- ✓ Hur medvetet sker information och kommunikation ur ett jämställdhetsnormmedvetet perspektiv?
- ✓ Finns kunskap om jämställdhetsfrågor eller behöver det fyllas på med kompetens?
- ✓ Vilka syns på bilder i informationsmaterial, på hemsida och i inbjudan till träningar/tävlingar/utbildningar? Hur gestaltas de?

Utveckling och kompetens

- ✓ Vilka utvecklingsinsatser bedrivs i verksamheten? Vilka deltar i dessa?
- ✓ Fördelas kompetensen lika inom föreningen/förbundet och mellan olika grupper eller lag, oavsett vilken könstillhörighet adepterna har?
- ✓ Leder personer av ett visst kön oftare/mer sällan utövare av ett visst kön? Finns det en könsnorm för vem som är ledare för vilka och hur ser den i så fall ut?
- ✓ Erbjuds alla samma möjligheter till kompetensutveckling och utbildningar?
- ✓ Vem förväntas ha en viss roll i föreningen/förbundet och vem uppmantras att ta vilka roller?
- ✓ Uppmantras alla på motsvarande sätt till att gå utbildningar, fortbildningar eller ta en position i styrelsen?

Tillägg R2 – Resurser

Här går det att fylla i anteckningar om den egna föreningens eller förbundets resurser.



R3 – Realia

Det tredje steget är att ta reda på varför representationen och resursfördelningen i föreningen/förbundet ser ut som den gör. De tidigare stegen visar vem som har tillträde till föreningen, får del av de gemensamma resurserna och vem som har möjlighet att påverka verksamheten. Vidare till realia handlar det om att besvara varför representation och resurser ser ut som de gör. Det innebär att inta ett normkritiskt förhållningssätt och att analysera konsekvenserna av föreningens/förbundets normer.

Analysen används sedan för att beskriva vad som behöver göras för att uppnå idrottens jämställdhetsmål. Målen anger att alla oavsett kön ska ha lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ. Inget kön ska vara representerat med mindre än 40 procent. Därtill ska fördelning av uppdrag, arbetsformer och villkor för beslutsfattande utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka och påverka. Kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas då tillvara och får påverka och utveckla idrotten.

Representation

Orsaker till att en roll eller plats i föreningen är underrepresenterat av ett visst kön eller personer med vissa egenskaper kan bero på olika saker. Det kan exempelvis vara på grund av att de tillfrågas i lägre utsträckning, att det finns en könsnorm i vissa roller som det underrepresenterade könet inte identifierar sig med och att underrepresenterade individer inte upplever att det uppdraget är för dem. Det kan bero på att det finns en uppfattning om att personer i en viss roll förväntas vara på ett visst sätt utifrån exempelvis en könsnorm. Det skulle också kunna bero på att miljön för tränare upplevs exkluderande för de som inte tillhör normen för tränare.¹ Nedan ställda frågor är en hjälp för att försöka hitta orsaken till normer inom representationen.

- ✓ Utifrån representationen i föreningen/förbundet, vilka kan känna sig mest välkomna och inkluderade att delta i verksamheten som helhet?
- ✓ Finns det några tydliga rådande normer och värderingar som gör att vissa funktioner, positioner eller egenskaper förväntas innehas av ett visst kön (ålder, med viss funktionalitet etc)?
- ✓ Utifrån resultatet av representationen, vem vill och kan delta och var? Om det finns en struktur som påverkar vilka som vill ta på sig olika roller i föreningen/förbundet, varför ser det ut så?
- ✓ Har personer oavsett kön (bakgrund, ålder etc) tillträde till olika sammanhang i föreningen/förbundet? Är det lättare eller svårare för en del att få tillträde till vissa sammanhang?

¹ Jämställdhet bland idrottens ledare (Svender och Nordensky, 2019)

- ✓ Är rekryteringen kompetensfokuserad? Finns förväntningar på vilken typ av person som ska inneha vissa roller eller är den knuten till färdigheter?
- ✓ Vilket ledarskap efterfrågas och uppmuntras?
- ✓ Finns ett jämställdhetsperspektiv och normkritiskt perspektiv på ledarskap för att komma åt eventuella fallgropar gällande stereotyper kring ledarskap och kön?

Resursfördelning

- ✓ Hur tydlig är jämställdhetsaspekten i föreningens/förbundets värdegrund och hur märks värdegrunden, och särskilt delen om jämställdhet om det finns en sådan, i verksamhetens vardag?
- ✓ Varför ser resursfördelningen i föreningen/förbundet ut som den gör? Hur tas besluten? Finns jämställdhetsperspektivet med som aspekt i beslutsfattandet?
- ✓ På vilka sätt påverkas resursfördelningen av de normer som finns i föreningen/förbundet? (för att kunna genomföra denna bör föreningen/förbundets normer identifieras).
- ✓ Är verksamheten utformad utifrån en norm som gynnar ett kön mer än andra?
- ✓ Vilka får möjlighet att påverka resursfördelningen, exempelvis ekonomi och vilka frågor som föreningen/förbundet ska arbeta med?
- ✓ Är tränings- och tävlingsformer anpassade efter olika personers resursbehov?
- ✓ Hur delas verksamheten in och varför delas den in på det sättet? Delas exempelvis grupper in utifrån kön, ålder eller annan egenskap? Finns det personer som exkluderas på grund av att verksamheten delas in på det sätt den gör?

Tillägg R3 – Realia

Här går det att fylla i egna anteckningar om den egna föreningen eller förbundets realia.



KOM IHÅG!

R4 – Realisera

Det fjärde steget är att utifrån verksamheten formulera åtgärder som bidrar till att idrottens jämställdhetsmål och Strategi 2025 uppnås. Arbetet med att realisera och formulera åtgärder utgår från kartläggningen och analysen i de tidigare stegen i modellen, R1-R3. Det utgår också ifrån idrottens jämställdhetsmål. Målen anger att jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. Vidare beskrivs ordet jämställdhetsintegrering, som innebär att jämställdhet ska 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 alla oavsett kön har möjlighet att vara med och påverka.

Åtgärdslista

Börja med att göra en åtgärdslista. Vilka förändringar i verksamheten behöver göras för att den ska bli mer jämställd? Utgå ifrån observationerna i R1 och R2 och de förklaringar som hittades under R3 – realia. Där klargjordes varför verksamheten såg ut som den gjorde, vilket gör det enklare att se vilka åtgärder som behövs. Till exempel: om orsaken till underrepresentation av en grupp är att de inte tillfrågas till olika positioner, behöver processen för rekrytering till olika positioner ses över. Att vara noga med R3 – *varför* – är viktigt för att rätt åtgärder ska kunna sättas in. I åtgärdslistan bör det ingå hur jämställdhetsarbetet ska inkluderas i det ordinarie arbetet i föreningen/förbundet.

Tidsplan och uppföljning

När det är konkret vilka åtgärder som behöver göras kan ett nästa steg vara att göra en tidsplan. I tidplanen kan det ingå en planering för hur och när och på vilket sätt uppföljning ska ske.

Ansvarsfördelning

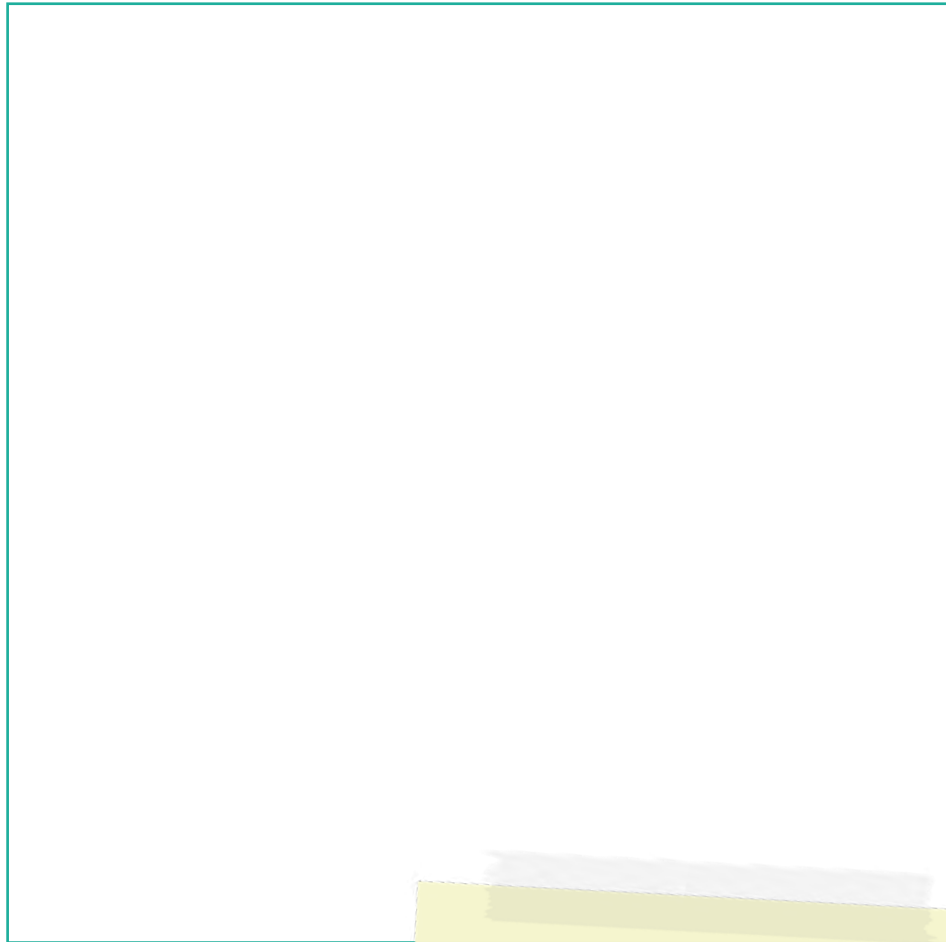
Det kan behövas utses ansvariga personer för specifika delar av åtgärderna och uppföljningen. Viktigt att tänka på kan vara att jämställdhetsfrågan bör vara en fråga för alla, och olika röster kan få olika genomslag. Personer av olika kön kan därför behöver komplettera varandra i att bära frågan med tanke på formella och informella maktpositioner.

Kunskap och kompetens

Det är viktigt att kartlägga vilken kunskap och kompetens som behöver fyllas på för att lyckas i arbetet med det sista steget att skapa en handlingsplan, då jämställdhet är ett kunskapsområde men också ett område som många har starka åsikter om.

Tillägg R4 – Realisera

Här går det att fylla i egna anteckningar om hur den egna föreningen eller förbundet kan realisera – dvs skapa en handlingsplan.



KOM IHÅG!

