

HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD INOM SVENSKA BROTTHINGSFÖRBUNDET

INLEDNING

Idrottsrörelsen är i förändring. På Riksidrottsmötet i Karlstad 2017 tog svensk idrott beslut om fem prioriterade utvecklingsresor mot målen 2025. Denna strategi kallas Strategi 2025, och utvecklingsresorna är bland annat **Inkluderande idrott för alla** och **Jämställdhet för en framgångsrik idrott**. Riksidrottsförbundet slår fast att en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling är att idrotten är jämställd. RF-stämman 2017 fastställde därför ett antal jämställdhetsmål att uppnås till 2025. Dessa mål har brutits ned till ett antal delmål, och idrottsrörelsen ska arbeta målmedvetet så att de uppnås till stämman 2025. Dessa delmål är:

- 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 riksidrottsgymnasierna (RIG)
 - vid nationellt godkända idrottsutbildningar (NIU)
 - vid SF:s landslagsverksamhet

Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete handlar inte bara om representation i styrande organ. Det måste också kompletteras med en översyn av resursfördelningen och av de normer som präglar idrottsmiljöerna.

ORDLISTA:

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, skyldigheter och rättigheter. Det förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger med mera.

Jämlikhet handlar om att alla människor har lika värde, oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet, och liknande.

Mångfald handlar om att det finns en variation av egenskaper, erfarenheter och identiteter hos människorna i en grupp. Mångfaldsarbete handlar om att ta tillvara på människors olikheter.

Kritisk massa innebär minst 30 procent av den underrepresenterade gruppen och kommer från kemin där det krävs 30 procent för att sätta igång en kedjereaktion. Runt 30 procent så slutar du vara en representant för din grupp och blir en individ.

Normer är oskrivna regler som finns mellan oss människor och som de flesta behöver förhålla sig till. De sätter upp ramar som begränsar vissa och stöttar andra. Normer finns inte av sig själva utan skapas av oss, därför kan vi också förändra dem.

VISION FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET:

Svenska Brottningsförbundet ska vara ett hållbart och starkt förbund med många aktiva på alla nivåer. Jämställdhet och mångfald ska prägla förbundet och talang och engagemang ska väga tyngre än tradition och vanor. Svenska Brottningsförbundet är ett livskraftigt förbund med både äldre erfarna medlemmar och nya nyfikna medlemmar från hela befolkningen. Medlemmarnas olika erfarenheter bidrar till trivsel och förbundets struktur gör att allas potential tas tillvara. Svenska Brottningsförbundets värdegrund vilar på kärnvärdena glädje, engagemang och gemenskap, demokrati och delaktighet, allas rätt att vara med, och rent spel. Dessa kärnvärden genomsyrar all verksamhet och ger goda förutsättningar för den utvecklingsresa mot ökad jämställdhet som Svenska Brottningsförbundet har påbörjat.

SYFTE MED JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET:

Strukturera och prioritera vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete för att bli ett ännu bättre förbund där fler människor kan växa och utvecklas.

FOKUSOMRÅDEN

Under november månad har Svenska Brottningsförbundet genomfört en enkät som kompletterats med djupintervjuer av aktiva på olika nivåer inom svensk brottnings. Enkäten fokuserade i första hand på representation i beslutande och rådgivande organ, men ställde också frågan vilka områden som är utmaningar och vilka områden man arbetar mycket med. De områden

som nämndes i enkäten var: gemensamma träningar tävlingar för båda könen, jämnt antal kvinnor och män i beslutande och rådgivande organ, kvinnors och mäns likainflytande i beslutande och rådgivande organ, jämn könsfördelning tränare, likvärdig budget för manliga och kvinnliga utövare, och likvärdiga halltider. I enkätsvaren står inget av dessa områden ut. Det är relativt jämnt fördelat vilka av dessa områden som ses som utmaningar, vilket tyder på att olika föreningar har olika behov, styrkor och utmaningar.

I både enkätsvar och intervjusvar framkommer att Svenska Brottningsförbundet har några styrkor som kommer vara till hjälp i jämställdhetsarbetet. Inom svensk brottning finns framtidsvisioner, en vilja till förändring och ett engagemang för att nå jämställdhetsmålen. Den kritiska massan med en fördelning på 30/70 har uppnåtts när det gäller fördelning kvinnor och män i styrelsearbete totalt. När det gäller ordförandeskap har den kritiska massan uppnåtts i region Nord. Målet om 40/60 har uppnåtts för posterna som kassör och sekreterare. 63,5 procent av föreningarna anger också att de arbetar aktivt med jämställdhet.

Svenska Brottningsförbundet har historiskt kopplade förutsättningar. Män har brottats mycket längre än kvinnor vilket gör att det finns en överrepresentation av män med lång erfarenhet inom brottningen. Detta måste dock inte betyda att män som grupp är mer kompetenta på att sitta i styrelser eller på andra förtroendeposter. Antalet män som utövar sporten är också större än antalet kvinnor, vilket leder till en obalans i rekryteringsbasen för exempelvis tränarutbildningar eller styrelsearbete i föreningarna.

Rapporten "Vem bestämmer" utredde vilka av specialförbunden som 2015 nått de tre kvantitativa delmål för styrelser, valberedningar och kommittéer som RF-stämman 2011 ställde upp. Rapporten visade att Svenska Brottningsförbundet ännu inte hade nått något av de tre delmålen.

Det behövs en tydligare samsyn inom förbundet kring hur långt man kommit med jämställdheten och vilka de största utmaningarna för svensk brottning är. Styrelsens vilja och intentioner behöver sippra hela vägen ned så att alla aktiva på alla nivåer ser hur viktigt jämställdhetsarbetet är för styrelsen och så att de olika föreningarna prioriterar det högre.

För att tackla dessa utmaningar och dra fördel av framgångsfaktorerna så arbetar Brottningsförbundet utifrån tre fokusområden.

- 1: Ett förbund i balans
- 2: Ett förbund som tillvaratar kompetens
- 3: Ett förbund som strävar efter jämställdhet.

Fokusområdena hjälper oss att fokusera och prioritera insatser under de närmsta åren för att närma oss RF:s mål.

1. FOKUSOMRÅDE: ETT FÖRBUND I BALANS

Eftersom RF mäter könsbalansen måste även vi förhålla oss till det. Många som har varit med länge har mycket erfarenhet men yngre har andra värdefulla kompetenser. En bred representation ger också högre trivsel och minskar risken att göra misstag utifrån stereotypa uppfattningar.

2. FOKUSOMRÅDE: ETT FÖRBUND SOM TILLVARATAR KOMPETENS.

För oss handlar det inte om kön utan om kompetens och engagemang. Alla ska kunna växa och utvecklas hos oss och de som är duktiga ska känna att de kan använda det för att bli ännu bättre. Det är dock viktigt att vi håller koll på att normerna inom förbundet inte gynnar vissa grupper mer än andra, utan att det verkligen handlar om kompetens.

3. FOKUSOMRÅDE: ETT FÖRBUND SOM STRÄVAR EFTER JÄMSTÄLLDHET

Vi är nöjda över varje steg vi tar i rätt riktning och är stolta över att våra förbundskaptener har lika mycket betalt oavsett kön. Vi är stolta över att inte göra skillnad på kvinnor och män men behöver bli ännu bättre på förebilder och representation. För oss är jämställdhet och jämlikhet en självklarhet och det ska genomsyra brottningsens alla arenor, från styrelserum till tävling och omklädningsrum.

MÅL OCH AKTIVITETER

MÅL FOKUSOMRÅDE 1: ETT FÖRBUND I BALANS:

- Skapa rutiner för att ha en bra könsbalanserad representation på alla nivåer i styrelsearbetet (för att nå 60/40 som RF ställer som mål). Könsblandade styrelser ökar engagemanget, närvaron, kreativiteten, och minskar medelåldern.

Aktivitet: Läs FAIR rekrytering på Jämställ.nu och se vilka delar ni kan använda.

- Underlätta valberedningarnas arbete genom tydligare riktlinjer för rekrytering. Exempel på riktlinjer kan vara att undvika att per automatik lägga in samma kravprofil och egenskaper som företrädaren hade, att fundera över vilka rekryteringskanaler man använder, att utvärdera de rekryteringskanaler man använt så man ser om man nådde både kvinnor och män. Andra riktlinjer kan vara att valberedningen ställer samma frågor till alla kandidater oavsett kön, och att den presenterar avidentifierade kandidater vid val till olika poster så att fokus inte

hamnar på person utan på kandidatens kompetens, vad man vill uppnå för förbundet eller föreningen, och hur man tänker göra det.

Aktivitet: Läs Trappan – elva steg till jämställd rekrytering på Jämställ.nu och se vilka delar ni kan använda.

- Kartlägg könsbalansen bland tränare och sätt upp mätbara tidsatta mål för representation.

MÅL FOKUSOMRÅDE 2: ETT FÖRBUND SOM TILLVARATAR KOMPETENS

- Formulera vad förbundet anser vara rätt kompetens för olika poster och ta fram dokument med kravprofiler. Genom att tydliggöra vilken kompetens som behövs, och motivera varför, ökar sannolikheten att rätt person hamnar på rätt plats och att arbetsgruppernas sammansättning blir optimal.

Aktivitet: Läs sidorna 21-22 i rapporten "Vem bestämmer?" och fundera över hur ni värderar olika människors kompetens.

- Öka den samlade kompetensen inom förbundet och hjälp medlemmarna att växa. Satsa på de som vill engagera sig genom till exempel mentorsprogram, ledarskapsutbildningar och nätverk. Det gör att de som är intresserade av att engagera sig i framtiden blir bättre rustade för att klara uppgiften så bra som möjligt.

Aktivitet: Inkluderingsdagen som genomförs i samarbete med Folksam och Riksidrottsförbundet.

Aktivitet: Se till att alla medlemmar känner till möjligheten att genomföra utbildningswebben *Inkluderande idrott* med goda exempel.

- Alla våra utbildningar ska ta upp jämställdhet, innehålla förbundets jämställdhetsmål och ge verktyg för att arbeta aktivt för ökad jämställdhet

Aktivitet: Läs *Checklista för utbildare* på Jämställ.nu och se vilka punkter ni kan ha nytta av.

MÅL FÖR FOKUSOMRÅDE 3: ETT FÖRBUND SOM STRÄVAR EFTER JÄMSTÄLLDHET

- Tydliggör att förbundet ser jämställdhet som ett värde i organisationen. En jämställd organisation blir mer kreativ och har ett bättre socialt klimat med öppnare kommunikation. Den är också mer hållbar då det finns fler personer som kan dela på arbetet.

Aktivitet: Läs *Guide till jämställd kommunikation* från Sveriges kommuner och landsting och fundera över vad förbundet kommunicerar och hur.

Aktivitet: Erbjud alla föreningar att delta i *Inkluderingsdagen* årligen. På detta sätt visar förbundet att frågan är viktig. Inkluderingsdagen är en resurs och ett stöd för lokalföreningar att arbeta inkluderande.

- Uppmärksamma de goda exemplen. Lyft fram lokalföreningar som har balans i till exempel styrelsesammansättning, bland tränare eller bland aktiva, och som har en jämställd resursfördelning till aktiva oavsett kön.

Aktivitet: Ta fram statistik på lokalföreningsnivå för att se vilka föreningar som är föredömen på olika områden. Ta reda på hur de har gjort för att uppnå balans och vilka vinster de ser med det, och för detta vidare till andra föreningar.

- Uppmuntra föreningar att arbeta målmedvetet med den kultur och de normer som råder inom idrottens olika arenor. Utbildningswebben "*Inkluderande idrott*" innehåller bakgrundsmaterial, stöd och mallar för arbetet.

Aktivitet: Följ upp vilka lokalföreningar som arbetar med materialet på utbildningswebben "*Inkluderande idrott*" på <http://www.sisuidrottsutbildarna.se/> och uppmärksamma dessa på hemsidan.

ÖVRIGA LÄSTIPS

"Vem bestämmer" FoU-rapport 2017:2 av Jenny Svender och Jonnie Nordensky

"Stå upp när det blåser" av Sofia B Karlsson (red)

"Guide till jämställd kommunikation" av Sveriges kommuner och landsting

"Schyst! – en inspirationskälla till jämlik kommunikation" av Region Värmland