

HÄR ÄR ALLA VÄLKOMNA

Sammanfattande rapport av inkluderingskartläggningar 2022



Sammanfattning av kartläggningar av inkludering inom 14 specialidrottsförbund, utförda under 2022 av Add Gender AB och Saraj Consultant AB, på uppdrag av Riksidrottsförbundet.

Innehållsförteckning

1. Inledning
2. Metod
3. Gemensamma mönster - utmaningar
4. Goda exempel
5. Rekommendationer till förbunden - topp 3
6. Reflektioner
7. Medskick till ansvariga på Riksidrottsförbundet
8. Bilaga 1: Mall för handlingsplan

Under 2022 erbjöd Riksidrottsförbundet alla specialidrottsförbund ekonomiskt stöd för att genomföra en kartläggning över hur arbetet med inkludering ser ut inom förbunden. Kartläggningens syfte var att skapa förståelse för förbundens nuläge genom att utgå från målbilden *Vi ska spegla Sveriges befolkning* från Strategi 2025.

Kartläggningarna innehåller två huvudsakliga analysdelar:

- 1. Representation inom förbundet. Vem finns och vem finns inte hos oss dagsläget?**
- 2. Kultur och normer i förbundet. Vem är mest självklar i förbundet idag och hur ser kulturen ut i de olika rummen?**

Det innebär en normkritisk analys med utgångspunkt i de sju diskrimineringsgrunderna och de normer som är kopplade till dessa.

I kartläggningarna används begreppen jämställdhet och jämlikhet. Jämställdhet handlar om kön och innebär att kvinnor och män (och flickor och pojkar) ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämlikhet innefattar alla diskrimineringsgrunder men även andra faktorer som socioekonomi, och innebär att alla människor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter, oavsett till exempel hudfärg, ålder, religion, sexuell läggning, funktionsvariation, kön eller könsidentitet.

Initialt var det 15 st förbund som gjorde en intresseanmälan. Ett av förbunden valde att hoppa av, ett hade nyligen gjort en egen kartläggning så de fick en specialvariant med en kompletterande rapport och ett förbund, Svenska Islandshästförbundet, valde att göra en egen kartläggning, som tyvärr inte hann färdigställas inför denna sammanfattning.

Kartläggningarna genomfördes av konsulterna Sara Wiggberg från Sara J consultant AB och Jenny Claesson och Irja Berntson från Add Gender AB.

Under hösten 2022 tillkom ett ytterligare förbund som själva bekostade en likadan kartläggning, vilken utfördes av Irja Berntson och Sofia B Karlsson.

Den här rapporten är en sammanfattning av de 14 specialidrottsförbund som slutförde sina kartläggningar. De förbund som ingår är:

1. Svenska Badmintonförbundet
2. Svenska Bordtennisförbundet
3. Svenska Brottningsförbundet
4. Svenska Cheerleadingförbundet
5. Svenska Frisbeesportförbundet
6. Svenska Fäktförbundet
7. Svenska Gymnastikförbundet
8. Svenska Roddförbundet

9. Svenska Ridsportförbundet
10. Svenska Skidförbundet
11. Svenska Simförbundet
12. Svenska Squashförbundet
13. Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet (stod själva för kostnaden)
14. Sveriges Akademiska Idrottsförbund (gjorde egen kartläggning, vi har kompletterat)

2. Metod

I kartläggningarna genomförda av konsulterna användes tre olika metoder för att få en bild av nuläget inom förbunden.

- * Dokument: De styrdokument och policys gällande inkludering som fanns på hemsidan, samt de som förbunden delade.
- * Enkät: Se bilaga för enkätmall, i dialog med förbunden justerades enkäten för att passa deras verksamhet. Förbunden fick även lägga till en egen fråga som de specifikt ville titta på. Enkäten skickades sedan ut av förbunden själva.
- * Intervjuer: Förbunden valde ut ett tiotal lämpliga intervjupersoner som konsulterna sedan valde att kontakta ett urval från. Om enkäten inbringat få svar ökades antalet intervjuer för att få en mer täckande bild.

Fördelarna med att använda tre ansatser har varit att vi fått en så bred bild som möjligt av hur förbundens inkluderingsarbete upplevs i verksamheten. De allra flesta har en strategisk plan på förbunds nivå, men har i olika grad lyckats implementera den ute i föreningarna och det har kartläggningarna kunnat synliggöra och därmed vara en god grund för vidare arbete och prioriteringar.

Resultaten presenterades i en rapport, som innehöll en överblick av representation bland förtroendevalda och medlemmar, en analys av tillgängliga dokument, en analys av de mönster som framkommit i enkäten och de fördjupade intervjuerna i form av kultur och normer. Avslutningsvis gavs 8-12 framåtsyftande rekommendationer för att hjälpa förbundet vidare i sitt inkluderingsarbete.

Rapporten presenterades även muntligt för specialidrottsförbundets styrelse och andra ansvariga för inkludering inom förbundet för att bättre förankra resultatet hos dem. Det är viktigt att kartläggningar som dessa inte stannar vid att bli pappersprodukter, utan ses som levande dokument att aktivt använda inom förbunden.

Svårigheter som upplevts under kartläggningarna är att förbunden är så oerhört olika i sina sammansättningar, där det största samlar flera hundra tusen medlemmar och det minsta har ett medlemsantal på drygt 5000. Vissa förbund har personer anställda för att arbeta med inkludering och andra litar till enbart ideella krafter för så gott som alla funktioner inom förbundet. Jämförelser är därmed svåra att göra rakt av, men det finns

utmaningar såväl som goda exempel att hämta från alla förbund, och många lärdomar att dela.

3. Gemensamma mönster - utmaningar

Trots stora olikheter bland förbunden både storleksmässigt och verksamhetsmässigt kunde dessa 14 kartläggningar ändå visa på gemensamma strukturer. Idrottens betydelse för bland annat folkhälsa, demokrati, integration och social gemenskap är grundbultar som alla förbund genomgående lyfter, och ska absolut inte förminska eller glömmas, men genom att fokusera på de mest framträdande utmaningarna som förbunden tampas med kan RF prioritera resurser och insatser och förbunden ta hjälp av varandra genom att dela goda exempel och framgångsnycklar.

Kompetensutveckling

Den i särklass mest framträdande utmaningen är bristen på kunskap och kompetens inom inkludering och jämlikhet. Det är inte ovanligt att värdegrundsarbete fastnar i en känsla och ett tyckande att alla vill varandra väl, alla mår bra och alla är välkomna under samma premisser eftersom ingen bokstavligen avisas vid dörren. I nästan alla förbund uttrycktes det i enkät och intervjuer att inkluderingsarbete är onödigt och överflödigt för hos dem är alla välkomna.

Här är några kommentarer:

"Att vi inte pratar om det är för att det alltid känns fullständigt självklart att alla får vara med. Jag har aldrig upplevt eller erfarit att någon tänkt annorlunda".

"Så länge vi inte har några problem så har man inte behövt jobba med det, mer på den nivån."

"Typ alla frågor har vi i vår värdegrund, så det blir naturligt för oss. Behöver då inte jobba med det."

"Kompetens är A och O, allt annat är oväsentligt"

"Vi tycker oss se ett mönster i att föreningar upplever sig själva vara väldigt inkluderande och inte i behov av utbildning."

"Om diskriminering skulle förekomma någonstans är det viktigt att jobba med, men vi ska inte förutsätta att det är ett problem, det blir diskriminerade i sig."

"Tycker inte man särskiljer diskrimineringsgrunderna. Fokus ligger på att ALLA ska kunna vara med i verksamheten, ingen nämnd ingen glömd."

"Vi nöjer oss med att "alla är välkomna" men funderar inte på vem som känner sig välkommen."

"Så otroligt onödvasdigt! Alla är välkomna! Alla har samma rättigheter och skyldigheter! Ingen exkluderas! Punkt! End of story!"

"Jag upplever vår idrott som öppen och inkluderande, men det är inga frågor som vi jobbar specifikt med att förbättra eller förändra. Alla är välkomna - det blir som det blir."

"Förstår inte vad det hela har med Svenska Roddförbundet att göra? Alla som vill ro kan och får väl ro. Det är bara fråga om rekrytering och vilja."

"Vår idrott ser jag som inkluderande mot alla, aktivt arbete för att förhindra diskriminering på grund av sexuell läggning med mera kanske inte behövs då det är självklart att alla är välkomna som de är."

"I min mening spelar inte mångfald roll i någon verksamhet, fokus bör ligga på, rätt individer på rätt plats. Hudfärg, kön och tillhörighet spelar ingen roll!"

"Inga problem med jämställdhet. En fluga som någon hittar på och väljer driva/lägga pengar på!"

Vi lever och verkar i ett samhälle styrt av starka sociala normer, vilka även präglar idrottsvärlden och de blir inte mindre tydliga genom den relativt homogena representation som dominerar hos så gott som alla förbund.

När vi gör som vi alltid gjort, finns ju en tendens att det blir som det alltid blivit, det vill säga att ingenting förändras. Inkludering är ett aktivt arbete, annars riskeras en passiv exkludering.

Men likväl som det finns ett motstånd i form av falsk självinsikt att alla redan är inkluderade, finns det i förbunden insikt och kunskap kring att passivitet inte är en hållbar väg att gå. Att sprida den kunskapen i både det egna förbundet och till föreningarna är grundläggande för att få inkluderingsarbetet att förankras.

"Det pratas om inkludering om jämställdhet men det efterlevs inte. Gamla traditioner sitter hårt i förbundet och "fel" människor släpps inte in i etablissemanget."

" Det finns ambition på pappret men enkla saker saknas många gånger i verkligheten."

"Vi nöjer oss med att "alla är välkomna" men funderar inte på vem som känner sig välkommen."

"Vi lägger generellt mycket ansvar på de som avviker från normen och vi behöver vända på det och visa att det är ett tryggt rum och tydligt visa att alla är välkomna."

"Visst är det positivt med erfarenhet, men en del fastnar i gamla värderingar och attityden "så här har vi alltid gjort". Det är lättare att göra saker själv än att släppa in någon ny och oerfaren. Men då blir det också svårt att utvecklas."

"Det är ju en utbildningsprocess, kunskapen finns inte där idag och det måste vi jobba på. Vi har ingen uttalad roll/funktion som ansvarar för inkludering idag, men vi måste ju prioritera dessa frågor för att vara en modern organisation. Vi måste ju kunna ta hand om alla, inte bara säga att de är välkomna utan de ska KÄNNA att de är det."

Brist på normmedvetenhet gynnar så gott som alltid den grupp som är mest normativ och självklar i en verksamhet. Att göra "lika för alla" kan mycket väl gynna en grupp medan den missgynnar en annan, och leda till indirekt diskriminering¹. Det är därför viktigt att göra en normkritisk granskning av den egna verksamheten och ställa frågorna "Varför ser det ut så här? Vem bestämde det? Vem gynnas/missgynnas? Hur skulle vi kunna göra annorlunda?"

Att förutsätta att ingen diskrimineras om ingen säger något, är inte vägen fram om vi ska nå målet att spegla samhället. Tystnad och frånvaro av diskussion är tyvärr sällan ett kvitto på en problemfri verksamhet, utan det måste säkerställas att kunskapen kring hur vi aktivt skapar inkludering finns i styrelserna och på ledarnivå även i föreningarna. I de små förbunden, med litet antal medlemmar, finns dessutom stora möjligheter att öka antalet medlemmar genom att försöka attrahera nya målgrupper. Ett aktivt inkluderingsarbete kan rentav innebära vissa idrotters överlevnad.

Inkludering - begrepp och verktyg

När det gäller insatser för att öka deltagande och representation för att bättre spegla Sveriges befolkning finns det utrymme för utveckling hos alla kartlagda förbund. För att

¹ När det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar någon utifrån diskrimineringsgrunderna. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla.

kunna nå nya grupper bör förbunds-, distrikts- och föreningsstyrelser utbildas kring normer, exkludering och kring hur vi skapar inkluderande miljöer för att inte arbetet ska stanna vid att passivt säga att "här är alla välkomna".

Här kan RF bistå i att fortsatt skapa möjligheter för den typen av kompetensutveckling. *Fem steg mot en jämställd och inkluderande idrott* och *Fördjupningen i jämställdhet och inkludering* för förbund och distrikt som finns på kunskapswebben behöver fortsätta lyftas, men det kan också behövas insatser som har ett särskilt fokus såsom vithet/rasism eller könsidentitet/trans.

Att som del av en minoritetsgrupp² vara utsatt, eller behöva vara på sin vakt och beredd på att bli utsatt eller ifrågasatt, leder för många till en psykosocial stress. Det är den stressen som av forskare kallas minoritetsstress. De starka normer som finns i samhället, och inom idrotten, kring kön, ålder, sexuell läggning, funktion, religion, könsidentitet och etnicitet, gör att personer osynliggörs och exkluderas, men också utsätts för fördomar, okunskap, hat, trakasserier och våld.

Även vardagliga, mer eller mindre subtila negativa händelser kan bidra till minoritetsstress. Det brukar kallas mikroaggressioner. Det kan vara blickar, frågor och kommentarer som speglar oförståelse eller fördomar. Mikroaggressioner är ofta omedvetna för den som utför dem och kan vara svåra att sätta fingret på för den som utsätts. Det här handlar om händelser som ofta upprepas och som enligt principen "många bäckar små" blir ett negativt mönster.³

Minoritetsstress och rädsla för att bli utsatt för fördomar eller kränkningar gör att många normbrytande personer undviker att vara öppna kring till exempel sin sexuella läggning eller könsidentitet eller rentav undviker vissa aktiviteter helt och hållet. Det är viktigt att som idrottsförbund hjälpa föreningar och klubbar med strategier för att skapa trygga platser för alla att vara sig själv på. Se till att det finns kunskap och kompetens att möta alla på ett inkluderande sätt, att utbilda ledare och förtroendevalda kring kränkande och exkluderande bemötanden och se över hur miljöer kan göras mer inkluderande genom att till exempel ha omklädningsrum och toaletter för alla oavsett kön.

En generell kompetenshöjning kring frågor som tystnadskultur, mikroaggressioner och minoritetsstress bland tränare och ledare ger ökad förståelse och ökat engagemang, samt större förmåga att upptäcka exkludering där det uppfattas som att det inte sker idag.

Eftersom en stor andel av tränare och ledare i föreningarna arbetar på ideell basis är det också önskvärt att förbunden hjälper till med struktur för att hjälpa dem prioritera utbildningar och att om möjligt anpassa kurser så att de går att delta i på distans, i egen takt och digitalt. Att inkludera delar om normer, jämlikhet och inkludering i redan

² Behöver inte vara minoritet som i ett mindre antal, utan i betydelsen av icke normativ.

³ <https://www.rfslutbildning.se/s/minoritetsstress>, oktober 2022

befintliga tränar- och ledarutbildningar är ett sätt att nå många och koppla det till kärnverksamheten.

"Vi har inom vår förening inte möjlighet att arbeta aktivt med alla frågor som tagits upp ovan pga att all tid och energi går nästan åt att hålla föreningen flytande."

Inkluderande ledarskap

I kartläggningarna har det framkommit hur oerhört viktigt det är att ledningen inom förbunden har faktisk kompetens kring inkludering och hur det kan omsättas i konkreta aktiviteter. I denna kompetens ingår även förmåga att förmedla VARFÖR frågan är prioriterad och vilka vinster som det innebär för enskilda föreningar och förbundet i sin helhet att arbeta konstruktivt med inkludering.

Arbetet fungerar allra bäst när det finns en tydlig långsiktig strategi och systematik i arbetet och därför är det viktigt att knyta ansvaret för inkludering till specifika arbetsroller/-funktioner istället för till individer. Kartläggningarna har visat att arbetet med inkludering till stor del utgår från enskilda individers intresse och kompetens som de tillförsäkrat sig utanför sin nuvarande roll som förtroendevald eller ledare inom idrotten. För att skapa hållbarhet och långsiktighet bör kompetensutvecklingen systematiseras inom förbunden.

"När jag började inom förbundet fick jag snabbt en bild av att inkluderingsfrågor är viktiga. Det var dock ganska isolerat till en person. Det gjordes insatser men ledde inte alltid till jättemycket. När pengarna för specifika projekt var slut upplevde jag att det inte lett till att föreningarna ändrat sig så mycket i struktur och tankesätt"

Vidare visar kartläggningarna på två specifika utmaningar när det gäller kompetent ledarskap:

1. För låg kompetens på centrala poster, såsom generalsekreterare eller ordförande, kan skada hela förbundet och riskerar att försvåra RF:s måluppfyllelse.
2. Motsatsen till ovanstående, en väldigt hög kompetens på ledningsnivå kan göra att de ansvariga har svårt att se att denna kunskap inte finns hos alla, och tar det för "självkänt" att alla kan detta och brister därför i tydlighet och att förmedla vikten av inkludering på ett sätt som föreningarna kan ta till sig.

Det viktigaste när det gäller inkluderande ledarskap är att ta aktivt ansvar för inkludering så att det inte "faller mellan stolarna". I kartläggningen framkom åsikter som att förbund med få anställda inte ska arbeta med inkludering utan med "kärnverksamhet" och lämna inkludering till RF/SISU:s distrikt. Kanske finns det en

möjlighet att avlasta förbunden genom att stärka distrikten i frågan men även att hjälpa förbunden att göra inkludering till del av kärnverksamheten?

Kommunikation internt och externt

Det är också tydligt i kartläggningarna att det brister i kommunikationen när det gäller inkludering mellan RF/SISU och specialidrottsförbunden, samt mellan förbunden och deras föreningar. Bland de förbund som i enkäten hade svarsalternativet "har inte använt något" på frågan vilka av RF:s verktyg de använt fick alla höga siffror på den, mellan 70-85 procent. Bland en överväldigande majoritet av de som svarat på enkäterna råder stor osäkerhet kring vilka verktyg som finns tillgängliga, var de hittar dem och hur de ska användas.

Likaså svarar många att de inte vet om det finns kompetens hos det egna förbundet kring frågor som har med inkludering att göra. I nästan alla enkäter svarar 35-45 procent att de inte vet om förbundet har kompetens eller inte.

Hos de flesta förbunden saknades också en systematisering kring kommunikation av inkluderingsarbetet. Många har fått som rekommendation att lyfta goda exempel eller kunskapshöjande artiklar i till exempel nyhetsbrev och/eller på hemsidan.

För att sprida goda förebilder och visa på den representation som faktiskt finns inom de olika idrotterna idag är det också viktigt att ha en genomtänkt kommunikation, särskilt när det gäller bildmaterial. Vem får synas på hemsida och annat externt material? Vem är aktiv på bilderna och vem tittar på? Vilkas tävlingar är det som lyfts i olika sammanhang?

"Jag tror att vi i vår kommunikation (vårt bildspråk, text och synlighet) inte attraherar och eventuellt exkluderar vissa människor."

Diskrimineringsgrunderna

De diskrimineringsgrunder som förbunden arbetar mest med enligt datainsamlingen är kön (kvinnor/män/flickor/pojkar), ålder (uppnådd levnadslängd) och funktion (begränsning av en persons av fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga). Bland de förbund som i enkäten valt att fråga om vilka diskrimineringsgrunder den egna föreningen arbetar mest med är resultaten desamma.

Hos ett par förbund är etnicitet en av diskrimineringsgrunderna som prioriteras mest. Ofta beror detta på att de idrotterna till stor del utövas i storstäder där demografin ser annorlunda ut än på mindre orter och landsbygd och tillgängligheten till idrotten är större. Vidare visar kartläggningen att det finns förhållandevis låg kompetens kring övriga diskrimineringsgrunder, särskilt inkludering utifrån religion och könsidentitet.

Aktivt inkluderingsarbete är brett och stort, och det har varit framgångsrikt i några

förbund att fokusera på en diskrimineringsgrund, till exempel funktion, under en period. Det är viktigt att arbetet med inkludering implementeras in i den ordinarie verksamheten och att det definieras vem som äger frågan inom sin tjänst, annars finns risk för att frågan blir mindre prioriterad. Det är även viktigt att uppmärksamma att det intersektionella perspektivet⁴ kan missas om inkluderingsarbetet fokuserar på en enstaka eller ett fåtal diskrimineringsgrunder i taget. För att läsa mer både om diskrimineringsgrunderna och om intersektionalitet i idrotten finns kunskapswebben *Trygg och inkluderande idrott*⁵ som stöd.

Jämställdhet

Sedan 2021 står i Riksidrottsförbundets stadgar att specialidrottsförbunden ska ha jämställda styrelser och valberedningar⁶ och kartläggningen visar att alla förbund idag har en jämställd sammansättning i dessa funktioner.

När vi mäter jämställdhet är det inte bara antal personer av varje kön som räknas, utan även var i organisationen de befinner sig. Många förbund har därför fått som rekommendation att se över hur könsfördelningen ser ut inom olika områden i organisationen. Exempelvis fann vi ojämställdhet på nivåer såsom kommittéer där till exempel kommittén för ungdomsverksamhet enbart består av kvinnor och kommittéerna för domarverksamhet och elit enbart består av män. Eller att i ett förbund där över 60 procent av tränarkåren består av kvinnor, finns ändå mycket färre kvinnliga tränare på de högre nivåerna⁷. Eller att det i förbund som har många olika idrotter är det väldigt segregerat mellan kvinnor och män inom de enskilda idrotterna, fastän antalet medlemmar kan se jämställt ut.

En djupare analys än att enbart räkna huvuden är avgörande för att på riktigt kunna mäta jämställdhet och identifiera glastaken inom förbunden.

"Vi arbetar alldeles för lite strategiskt.... jämn representation i styrelsen visserligen men när du tittar på tunga poster? Bara män!"

"Som kvinna på högre nivå blir man inte tagen på allvar."

När brister i jämställdhet uppmärksammas är det inte ovanligt att det bortförklaras med att det är svårt att hitta kvinnor som VILL engagera sig, vilket även nämns i några av

⁴ Hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och ibland förstärker varandra.

⁵

<https://utbildning.sisuforlag.se/rfsisu/idrottens-webbar/trygg-och-inkluderande-idrott/lar-dig-om-trygghet-och-inkludering/>, december 2022

⁶ Riksidrottsförbundets jämställdhetsmål för 2025 anger att "inget kön ska vara representerat med mindre än 40 procent". För att inkludera även icke-binära kan denna formulering behöva översyn.

⁷ För att läsa mer om detta finns FoU-studien "Jämställdhet bland idrottens ledare".

https://www.rf.se/download/18.7e76e6bd183a68d7b7114e7/1664975914332/FOU2019_1%20J%C3%A4mst%C3%A4lldhet%20bland%20idrottens%20ledare.pdf, december 2022

kartläggningens intervjuer, och här finns en viktig poäng, om en idrott är traditionellt utövad av män och alla förutsättningar för att utöva den byggts upp kring män, är det inte helt underligt att kvinnor inte lockas i samma utsträckning.

För de kvinnor som uttalat sig i enkät och intervjuer är sällan brist på vilja att engagera sig som är problemet utan en känsla av att "inte höra hemma där". Liksom med all inkludering ligger ansvaret på de som finns i den befintliga verksamheten idag att skapa utrymme och att visa att det finns plats för en mångfald av erfarenheter och perspektiv.

"Förbundets aktiva arbete har burit frukt och det märks. Vi ser fler engagerade kvinnor på fler nivåer, men det är viktigt att de bli tillfrågade och får se att de har klubbens förtroende."

Även organisatoriskt lämnar förbunden en del att önska när det kommer till jämställdhet. Tävlingar omnämns både som tillfällen av stor gemenskap och som arenor för ojämlikhet. Enkäten visar att kvinnors tävlande nedvärderas och de får ibland döma sina egna matcher eftersom domare endast räcker till männen. Men samtidigt visar enkäten också att de som är domare och kvinnor känner sig förbisedda.

En intervjuperson beskriver att upplevelsen av diskriminering "ständigt är närvarande i både organisation och jargong" och som exempel ges att inom deras förbund räknas damklassen som underordnad och slås snarare ihop med juniorklasser än räknas som jämbördig med herrarna.

En tydlig bild som kartläggningarna synliggör är att om du som utövare/aktiv passar in i flera av rådande normer och är en vit cisman utan funktionsnedsättning (i enstaka fall gäller det kvinnor) och särskild en framgångsrik sådan, så är det mer troligt att du ser idrotten som odelat positivt sammanhang, där du har lätt att passa in, med god gemenskap och där din kompetens tas tillvara. Utmanar du normen på ett eller annat vis, kan du se fler lager av idrotten. Det är ofta först när man bryter mot någon norm som den blir tydlig och skaver.

Språk, bemötande och tystnadskultur

Ett hinder för underrepresenterade grupper att känna sig trygga och välkomna kan vara en exkluderande kultur, som ofta omedvetet uttrycks i till exempel språk eller jargong. Det kan vara till exempel att som kvinna ofta få teknik förklarad för sig av män som inte alls behärskar idrotten lika bra.

"Jag upplever att manliga personer gärna vill tipsa/coacha kvinnliga spelare under tävling utan att den kvinnliga spelaren bitt om det. Detta sker aldrig mellan manliga spelare och är mycket diskriminerande."

“Bara för att man är ung tjej vill många äldre män hjälpa till med teknik, fastän de själva inte har så bra koll.”

Ovälkomet bemötande i form av kroppskontakt kan också upplevas väldigt obehagligt och många av de förbund som har mycket beröring som del av träning och tävling har strategier och diskussioner kring hur samtycke kan se ut inom deras idrotter, vilket är oerhört viktigt. Om det inte finns ett övergripande arbete med kroppsligt samtycke för alla kontaktsporter så är det en sak som RF bör se över hur det kan göras.

I kartläggningarna uppmärksammades användandet av uttrycket “Vi behandlar andra så som vi själva vill bli behandlade.” Det är en vanlig formulering som till synes är bra men där tanken inte tänkts riktigt hela vägen. Det kan nämligen resultera i ett dåligt bemötande om en utgår från sig själv som mall. Därför är det bättre att behandla andra så som de vill bli behandlade. Ett målande exempel på detta är att några vill kramas med kollegor, idrottare, barn eller ungdomar, och andra vill absolut inte det - där måste individens behov lyssnas in och handlingen anpassas därefter.

Exkluderande språkbruk kan även vara att tränare och ledare slentrianmässigt konar sina deltagare. Vanligtvis är detta omedvetet och utan uppsåt, men konsekvenserna av att ständigt osynliggöras kan vara långtgående. Detta har framkommit i så väl kvinnodominerade som mansdominerade förbund.

“Föreningen har skrivit att det bara tränar tjejer i en grupp trots att den är mix. Ledaren i gruppen säger ‘kom alla tjejer’ även om det är två killar med.”

Här är det bra att påminna om vikten av könsneutralt språk i både skriftlig och muntlig kommunikation, för att säkerställa att alla, oavsett kön, inkluderas i tilltal och information.

För att kunna skapa en miljö där alla känner sig trygga utan att behöva skämtas om eller skällas på på grund av ålder, kön, etnicitet eller andra diskrimineringsgrunder krävs ett aktivt arbete med att göra det till en självklarhet att säga ifrån när det sker och att det inte enbart ska göras av den som är utsatt.

Sporter som under lång tid varit exklusiva för män präglas inte sällan av olika grader av *machokultur*⁸ och ta sig uttryck i till exempel *Locker room talk*⁹. Machokultur kan bäras och reproduceras av personer av alla kön. Att “tåla skämt” har länge varit en förutsättning för att till exempel kvinnor ska kunna ta del av mansdominerade verksamheter. Många kvinnor har till och med gjort det till en del av sin identitet, att “ha skinn på näsan” och skämta “rått, men hjärtligt” som “en av grabbarna”, ofta på sin egen eller andra icke-normativa gruppers bekostnad.

⁸ En uppsättning normer som utgår från en definition av vad maskulinitet förväntas vara.

⁹ Jargong kopplat till manliga omklädningsrum dominerad av sexistisk skrytsamhet och andra uttryck för machokultur.

Det fungerar för vissa men det kan också vara mycket utmattande att befinna sig i en miljö som kräver detta och många trivs inte i en sådan kultur - inte heller män. Denna kultur kan på sikt också göra att idrotten kan få svårt att rekrytera nytt och behålla yngre grupper.

"Klärar man inte av skämt så får man säga det. Jag har annars aldrig hört något som inte varit menat som skämt."

"Jag är ofta ensam kvinna - jag får ju ofta höra sexistiska saker men jag ger svar på tal."

"Jag har inte upplevt exkluderande jargong, men jag är inte heller så rädd av mig."

"Språkbruket är definitivt ett problem på seniornivå bland killarna. Det skriks en hel del i träningens eller matchens hetta. Jag upplever att det saknas förståelse och vilja till anpassning för att även personer som mår dåligt av det beteendet ska må bra."

"Numera säger jag ifrån så fort det händer. Men det finns folk som arbetar i förbundet som klämmer ur sig både det ena och andra homofobi, rasism och sexism. Jag är så trött på skiten."

"Tvivelaktigt och nedlåtande språkbruk ofta från äldre förtroendevalda mot såväl yngre åldersgrupp som mot de som tillhör andra grupper än dem själva."

"Har överhört plumpa kommentarer om kroppar tex storlek på bröst/rumpa. Hört sexuella anspelningar från ledare till ungdomar."

I enkäterna var det många som upplevt kränkande eller diskriminerande språkbruk vid något tillfälle inom sin idrott, nästan alla förbund hade siffror kring eller över 50 procent av de tillfrågade och de flesta enkäter visade att 25-30 procent angett att de aldrig upplevt kränkande jargong eller språkbruk.

Varje fall är givetvis ett för mycket och det är viktigt att fortsätta vara tydliga kring hur negativt och kränkande språkbruk påverkar och exkluderar. Det bör finnas tydligt uttalat inom alla föreningar vart en vänder sig om en upplever obehag eller kränkningar, och med flera olika alternativ om det till exempel är tränaren som är den som betar sig illa.

Vad som är kränkningar och obehag för en person kanske inte alls uppfattas så av en annan, vilket gör det viktigt att förtydliga att det inte finns en specifik uppsättning handlingar eller beteenden som kan definieras som kränkningar, utan det är till viss del subjektivt och beror på den enskilda individens upplevelse eller uppfattning av handlingen eller beteendet.

Många förbund har fått som rekommendationer att se över rutiner och riktlinjer för hur anmälningar om kränkningar ska gå till, vilka åtgärder som en anmälan leder till och säkerställa att ingen får drabbas av repressalier efter att ha anmält oegentligheter.

Här kan RF vara behjälpliga i att ta fram enkelt informationsmaterial att använda på både förbunds- och föreningsnivå, samt att uppmuntra och hjälpa förbund att lyfta de verktyg som finns, till exempel visseblåsarfunktionen, kontaktuppgifter till idrottsombudsmannen och kunskapswebben *Skapa trygga och inkluderande idrottsmiljöer*, på startsidan på förbundens hemsidor.

“Det kan vara skamligt om det kommer ut att något hänt i ens klubb, men transparens är A och O.”

“En viss grupp äldre aktiva har alltid haft sån jargong, men vi har viftat undan det. Vi har tänkt att ingen tar illa vid sig, men har ju inte heller frågat om så är fallet. Kanske har det aldrig varit ok. Man blir ju medbrottsling när man är tyst vid sidan av.”

En satsning på kompetensutveckling kring tystnadskultur inom idrott kan också hjälpa till att skapa förutsättningar för tryggare träningar och tävlingar. En del förbund har lyft den viktiga sociala funktionen av att tillhöra en förening och ett förbund, och att det är som “en enda stor familj”.

Familj kan vara ett inkluderande koncept för många, men för att vända på innebörden kan det även innebära utrymme för tystnadskultur för att inte “förstöra den goda stämningen”. Det är viktiga aspekter att våga lyfta inom organisationer där många varit med länge och ser sig som självklara familjemedlemmar.

Skilj på mål och medel

Många förbund använder separatistiska evenemang som en strategi för att locka grupper som vanligtvis inte deltar eller kan uppleva motstånd att delta i befintlig verksamhet. Det kan tyckas kontraproduktivt att separera grupper, men ofta kan till synes ojämställda aktiviteter i slutändan leda till ökad jämställdhet.

Separatistiska event kräver dock eftertanke och planering. Vad är syftet med aktiviteten på kort och lång sikt? Finns det risk för att aktiviteten i sig blir utpekande eller särbehandlande? Finns det en långsiktig plan för att aktiviteten ska spela ut sin roll och separatismen bli överflödigt?

Särskilda separatistiska insatser kan stärka de individer som är med i satsningen, och väcka intresse för att delta i den ordinarie verksamheten, men om det inte samtidigt sker initiativ för att förändra eventuella exkluderande kulturer och normer kommer de nya medlemmarna antagligen inte bli långvariga.

“Vi har problem att locka tjejer överhuvudtaget, vi samarbetar med andra klubbar och gör träningsläger ihop etc för att samla fler tjejer och att de ska få en gemenskap.”

Kropp och kläder - “tyst kunskap”!

Normer kring kläder och material lyfts både i enkäter och intervjuer. Till exempel handlar det i vintersportförbundet om hur man klär sig för att idrotta utomhus i kallt väder, att detta är en kulturell kompetens som vi inte kan utgå ifrån att alla har. Inte helt oväntat blir frågor om klädsel ofta avgörande för att inkludera grupper med olika etnisk bakgrund eller religiösa tillhörigheter eller könsidentiteter. Det finns inte så många initiativ idag i de kartlagda förbunden som lyfter dessa frågor, utan istället ofta en osäkerhet kring hur “kulturkrockar” ska adresseras vilket ofta resulterar i att de inte adresseras alls. Religion och könsidentitet är också de diskrimineringsgrunder som enkäterna visar att det upplevs att förbunden arbetar allra minst med.

Kartläggningen visar att det påbörjats initiativ i några förbund för att se över och ändra klädkoder som kan verka exkluderande och inte sällan visar det sig att det som är nödvändigt för ett fåtal kan verka positivt för många därutöver.

I RF:s Nya riktlinjer för barn- och ungdomsidrott¹⁰ som slogs fast 2021 finns tydliga riktlinjer för detta som kan vara bra att utgå ifrån i arbetet. Där slås fast att alla ska kunna använda kläder man känner sig bekväm i.

Då idrottsvärlden kan vara något konservativ, och enskilda utövare kan uppleva press från omvärld i form av klubbens, idrottens, domares och sponsorerers traditionella bild av hur det ska vara kan det vara svårt att följa sin egen vilja. Här har specialidrottsförbunden så väl som RF ett ansvar i att sprida förebilder och att avdramatisera okonventionell klädsel.

“Jag tror att förbundet kan bli bättre på inkludering kopplat till etnicitet, ursprung och religions-/kulturtillhörighet. Exempelvis står nu i reglementet att det är OK att tävla med ex. sportslöja. Men jag har aldrig sett någon på tävling med detta; och troligtvis finns det gott om flickor som egentligen skulle kunna både träna och tävla med sportslöja. Dock når nog inte förbundet ut i de områdena i samhället där dessa barn bor.”

¹⁰

<https://www.rf.se/download/18.407871d3183abb2a6133d5/1665042792026/Riktlinjer%20barn-%20och%20ungdomsidrott.pdf>, december 2022

"Spelare med annan hudfärg kan få höra många tråkiga kommentarer under en tävling, och hittills har jag inte sett någon spela med den heltäckande tävlingsdräkten (vilket innebär att muslimska tjejer i princip utesluts från tävlingar trots att de tillåts tävla)."

"När jag såg en tävling där en 8-9- årig flicka fick avdrag för att hon tävlade i hotpants visste jag att vi behöver ändra våra regler."

"Jag tycker att fixeringen vid dräkter inte främjar inkludering, en person kanske inte känner sig bekväm med att ha dräkt utan föredrar "killklädsel"."

Socioekonomi - en utmaning hos alla förbund och föreningar

Ett hinder för allas lika möjlighet att delta inom organiserad idrott idag är socioekonomi (som föräldrars inkomst- och utbildningsnivå, bostadsort eller familjesituation). I alla utskickade enkäter var det ett stort antal, i vissa förbund hela 95 procent av de tillfrågade, som instämde när det gällde frågan om socioekonomi var avgörande för att kunna utöva idrott organiserad av föreningar inom förbunden.

Flera idrotter har ett utövande som inte är förknippat med så mycket kostnader på aktivitetsnivå, men när det övergår i tävlingsverksamhet eller ett långsiktigt engagemang förändras förutsättningarna och kostnaderna ökar. Detta visar på vikten av att både ha en bredd och tävlings/elitsatsning i sin verksamhet för att inkludera så många som möjligt.

Många föreningar har tagit fram egna initiativ för att minska trösklarna för deltagande på olika vis, som att ha kläder, skor och material till låns, samarbeta med Fritidsbanken, ha olika kategorier för medlemsavgifter och att subventionera resor och tävlingar. Genom att dela goda exempel, inte bara inom förbund utan även dem emellan, kan fler initiativ lyftas och mer inkludering skapas.

Initiativ för personer med funktionsnedsättning

Funktion lyfts hos alla förbund som en av de diskrimineringsgrunder som det arbetas mest aktivt med. Det är ett stort och brett område och därför finns en uppsjö av olika initiativ bland förbunden för att inkludera personer med funktionsnedsättningar. Det som kan vara värt att nämna här är att:

- 1) det finns utrymme hos förbunden att ha personer med olika slags funktionsnedsättningar som förtroendevalda för att öka kompetens och ge perspektiv.
- 2) Många förbund har kunskap om *antingen* fysiska *eller* kognitiva funktionsnedsättningar, och önskar stöd och kunskap för att bredda sin kompetens.

- 3) Föreningsaktiva lyfter i enkäter och intervjuer att inkludering av personer ofta är en resursfråga, då deras deltagande ofta kräver mer ledartid och kompetens.

“Vi välkomnar alla som vill engagera sig men vi går inte ut och rekryterar [personer med funktionsnedsättning] för de tar så mycket resurser, men knackar någon på så försöker vi skapa förutsättningar.”

Kunskap och kompetens kring parasport är stor inom förbunden, men många uttrycker att de saknar nätverk att dela tankar och erfarenheter så hjulet uppfinns om och om igen i parallella verksamheter. Om människor med funktionsnedsättning effektivt ska inkluderas i ordinarie verksamheter bör det skapas möjligheter till att höja kompetensen på alla nivåer inom förbund, distrikt och föreningar för att minska motstånd och motsättningar. Här finns möjlighet att skapa forum för kunskaps- och erfarenhetsutbyte, både digitalt för tillgänglighet men även fysiska träffar.

Status mellan grenar/inriktningar

En gemensam nämnare bland de förbund som samlar många olika idrotter eller grenar under sitt tak är att det kan vara svårt att få likvärdiga förutsättningar för alla inriktningar och det finns alltid en risk att några känner sig osynliggjorda eller missförstådda. På grund av storlek, och även lång eller kort tradition inom förbundet, har grenarna olika förutsättningar. Även inom föreningar och grenar upplevs ojämlikhet mellan grupper, både baserat på diskrimineringsgrunder som kön och ålder, men även på grund av andra faktorer som mellan elit och bredd.

Det är viktigt att representanter finns på plats på beslutsfattande nivåer, vilket också hjälper till för att förankra beslut tagna på förbunds nivå i distrikt och föreningar.

Av stor vikt är givetvis att skapa ett internt förtroende kring den egna organisationen; röster från de aktiva visar på en upplevelse av att förbundets inriktningar behandlas och uppmärksammas på olika sätt. Att skapa en bred, mångsidig och relevant representation handlar dels om de sju diskrimineringsgrunderna, men minst lika mycket om verksamhetens olika delar. Att skapa en kultur där samtliga inriktningar behandlas lika och upplever sig vara en naturlig del av förbundet och dess verksamhet är centralt. På så sätt skapas också rum för erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan inriktningarna.

“Det blir naturligtvis också viktigt att skapa en kultur där de olika idrotterna behandlas lika och upplever sig vara en naturlig del av förbundet och dess verksamhet. Och inte minst, att skapa rum för erfarenhetsutbyte mellan idrotterna.”

”Att förbundet liknar dessa två idrotter med varandra är för mig ett mysterium. Vi har inget emot att arbeta nära varandra, men att likställa de båda sporterna tyder bara på ett enormt ointresse av förbundet.”

4. Goda exempel

Kartläggningarna har gett en god inblick i vilka utmaningar som är gemensamma för idrottsförbunden, och också vilka initiativ som varit framgångsrika för att öka inkludering och framförallt medvetenhet kring dessa frågor.

- **Förtydliga arbetsbeskrivningen för ansvariga.** Genom att förtydliga att inkludering är ett kunskaps- och arbetsområde som prioriteras, lyfts medvetenheten inom hela förbundet. Många förbund har arbetsgrupper som arbetar med inkludering, men om det inte finns definierat hur stor del av ens tjänst som är vikt åt inkludering finns risk för att tiden går till annat. Viktigt också att lyfta arbetet till en roll/funktion och inte en enskild person som ”brinner för frågan”, för då riskerar kompetensen att försvinna med den individen.
- **Systematiskt långsiktigt arbete.** Det är viktigt att planera långsiktiga initiativ och koppla aktiviteter till dem, så att inte inkluderingsarbetet består av tillfälliga punktinsatser som inte hänger ihop. Alla förbund har fått en mall för att skapa handlingsplaner att använda i sin verksamhet. (se bilaga)
- **Avsätt budget för inkludering - både pengar och tid**
Engagemanget för att arbeta mer inkluderande är stort hos förbund och i distrikt och föreningar, men ofta räcker inte tiden, kraften och orken till för att arbeta strategiskt med dessa frågor. För att minska risken för "eldsjälsarbete" är det viktigt att avsätta en post i budgeten för inkluderingsarbete. För att skapa en hållbar förändring krävs seriösa och realistiska förutsättningar. Det måste vara lätt att göra rätt och inte sällan efterfrågas resurser i form av tid utöver rent ekonomiskt. Ansökningar av bidrag, deltagande på utbildningar, möjlighet till nätverkande, tydligare information, alla initiativ som kan underlätta för engagerade tränare, ledare och andra aktiva att vara del av lösningen är välkomna.
- **Samarbete med organisationer utanför idrotten**
Oavsett om det gäller att nå nya målgrupper, öka integration i områden, sänka

trösklar för deltagande för personer med till exempel funktionsnedsättning eller som exkluderas på grund av socioekonomiska faktorer, är det en framgångsfaktor att samverka med organisationer, som skolor, fritidsgårdar, frivilligorganisationer, utanför den egna idrotten. Genom att lyfta olika samverkansprojekt centralt och ge stöd och resurser till samverkansprojekt kan fler positiva initiativ skapas.

- **Kartläggningar - bra metod för att få fram nuläge**
Inkludering och jämlikhet blir ofta ämnen för tyckande och gissningar, helt enkelt hur vi tror att det ser ut hos oss. Genom att göra kartläggningar liknande denna, men i mindre format, kan förbund, distrikt och föreningar själva ta reda på nuläge för att mer effektivt prioritera områden att arbeta med. Flera förbund har gjort eller påbörjat egna kartläggningar så det finns goda exempel och lärdomar att dela mellan förbunden.
- **Tydlig strategi för att kommunicera inkluderingsarbetet till föreningar.**
Kartläggningarna visar att många utanför förbundskansliet har liten koll på vilket arbete som utförs inom förbundet, men även på vilka verktyg och utbildningar som finns hos RF/Sisu. Genom att ha en tydlig strategi för hur material kommuniceras kan det spridas med effektivt och komma fler föreningsaktiva till nytta. Kan det kanske tas fram en mall för hur inkludering ska lyftas på hemsidorna? Idag är det svårt att hitta relevant information hos en del förbund.
- **Använd kulturbärare - förebilder**
Förändring tar tid och det ligger ofta på enskilda individer att leda i arbetet. Genom att centralt lyfta och stötta kulturbärare och förebilder skapas gemenskap och tillhörighet för personer som kanske idag känner att de inte kan eller vågar delta på lika villkor. Många förbund har fått som rekommendation att skapa kanaler och plattformar för att sprida goda berättelser och förebilder, till exempel nyhetsbrev, hemsida och i sociala medier, för att bredda bilden av vem som är svensk idrott. Samma rekommendation ger vi RF.

5. Rekommendationer till förbunden, topp 3

De 14 rapporter som konsulterna ansvarade för resulterade i 135 framåtsyftande rekommendationer för att konkret kunna driva inkluderingsarbetet vidare. Alla förbund

fick dessutom en mall för handlingsplan¹¹ för att strategiskt kunna planera aktiviteter kopplade till inkludering.

- **Kompetensutveckling** - Ta fram en plan för kompetensutveckling inom inkludering, till exempel genom att använda kunskapswebben *Trygg och inkluderande idrott*. Förbunden bör se över vilka behov av ytterligare utbildningsinsatser som finns.
- **Ansvarsfördelning** - Skapa förutsättningar för att arbeta med inkludering och förtydliga vem som har ansvar för vad. Sätt konkreta mål och deadlines och utvärdera och följ upp era insatser.
- **Tydlig kommunikation** - Sprid kompetens och kunskap kring vinsterna med inkludering och varför det ingår i uppdraget som ledare, tränare och förtroendevald. Dela goda exempel centralt.

6. Reflektioner efter sammanfattningen

Svensk idrott är verkligen fantastisk på så många vis. Gemenskap, samhörighet, fysisk och psykisk hälsa, integration och demokrati är värden som återkommer i beskrivningen av de egna upplevelserna av idrottsmiljöerna.

Det ger också stora möjligheter till att inkludera fler människor att få ta del av allt detta. Men det kräver kompetens och engagemang, och det i sin tur kräver resurser och incitament och mål som går att följa upp.

Kartläggningarna visar att en rådande kultur hos de undersökta förbunden är att om du tillhör normen så ser du nästan bara de goda sidorna hos idrotten - du får ett sammanhang, du ökar din hälsa, du får engagera dig i en förening och möjlighet att träna barn och unga. Det ensidiga perspektivet kan göra det svårt att förstå normskav, hur det upplevs att inte tillhöra, och då även vikten av arbetet med normer och inkludering.

En organisations utgångspunkt bör vara att systematiskt arbeta på att skapa den självklara känslan för alla, inte att förutsätta att alla känner sig välkomna bara för att det sägs. De som svarat på enkäten och intervjuats som inte tillhör normen berättar om hur de upplevt exkludering på olika sätt. Det gör inte att de älskar idrotten mindre men det ger en annan, mer mångbottnad berättelse om hur man upplever sin idrott. Dessa berättelser behöver få utrymme, för de är vad som kommer göra idrotten än mer fantastisk och modernisera verksamheter som ofta bottnar i tungstyrda traditioner.

Idrotten är en betydande del av vårt samhälle, men ändå tycker många att den ska stå

¹¹ Se bilaga 1

fri från värderingar, normer och allt som kan uppfattas som politik, som om dessa delar inte genomsyrar all idrott i hög grad idag.

Genom Strategi 2025¹² visar Riksidrottsförbundet tydligt var svensk idrott ska positionera sig när det gäller jämställdhet och vi hoppas att det som synliggjorts i dessa kartläggningar kan hjälpa RF i det fortsatta arbetet att inkludera utifrån alla diskrimineringsgrunder med ett intersektionellt perspektiv.

Att arbeta med inkludering innebär inte bara att skapa trygga miljöer för alla som är aktiva idag, utan för många mindre idrotter kan möjligheten att nå och skapa inkluderande rum för nya målgrupper krasst innebära idrottens överlevnad.

7. Medskick till ansvariga på Riksidrottsförbundet

Hela den här sammanfattande rapporten ska givetvis läsas som ett medskick till ansvariga på RF, men precis som med rekommendationerna till de enskilda specialidrottsförbunden kan det vara en fördel att få vissa konkreta steg att arbeta vidare med, så det har vi samlat här:

- För att klara målen i Strategi 2025 behövs en generell kompetenshöjning inom inkludering och hur vi konkret skapar inkluderande miljöer. Höj kunskapen genom obligatoriska utbildningar eller lägg utbildning vid redan inplanerade möten. Att förstå jämställdhetsintegrering, normkritik och diskrimineringsgrunderna är en förutsättning för att effektivt leda ett svenskt specialidrottsförbund.
- Undersök om det finns fler utbildningar, verktyg och metoder som behöver utvecklas. Kunskap om bland annat vithetsnormer/rasism, könsidentitet, minoritetsstress och tystnadskultur är brister som synliggjorts i kartläggningarna.
- Enkäterna visar att få utanför förbundsledningen känner till verktygen, 50-95 % svarar att de aldrig använt dem, många är osäkra kring var de finns eller hur de ska användas. Marknadsför verktygen. Ge tydliga exempel på hur de är användbara. Ge möjligheter och förutsättningar att sätta sig in i verktygen. Hur kan RF stötta mer kring att frigöra resurser i form av tid?
- Gör det lätt att göra rätt, många ansökningsförfaranden är för komplicerade och tidskrävande. Går det att till exempel kopiera ansökningen från denna kartläggning så att förbund enkelt kan göra minikartläggningar?

¹² <https://www.rf.se/rf-arbetar-med/strategi-2025>, december 2022

- RF behöver ligga steget före i kompetens och systematik kopplat till inkludering. Gör utökade jämställdhetsanalyser för att se var kvinnor och män finns inom organisationen, även där det enligt statistik är jämställt.
- Möjliggör för nätverkande mellan förbund, både digitalt i i fysiska träffar. Skapa regelbundna träffar utifrån teman som funktion, socioekonomiska trösklar och HBTQI+.
- Stötta med kunskap och goda exempel på hur förbund, distrikt och föreningar kan arbeta med representation i en vardag där väldigt få vill ställa upp som ledamöter och tränare?
- Låt inkludering och jämlikhet genomsyra all verksamhet. Lyft det i alla sammanhang. Systematisera kunskapslyftet genom att till exempel ha inkludering som en stående punkt i till exempel nyhetsbrev eller annan informationskanal. Lyft goda exempel från olika idrotter och infoga till exempel en kunskapsruta i varje utskick.

Tack!

Add Gender och Saraj Consultant tackar för förtroendet att få genomföra dessa kartläggningar och hoppas att vår analys ska hjälpa er framåt i inkluderingsarbetet och stort lycka till!

Har ni frågor, tveka inte att höra av er!

// Irja Berntson, Jenny Claesson och Sara Wiggberg

irja.berntson@addgender.se

8. Bilaga 1: Mall för handlingsplan

Handlingsplan för inkludering

Vad ska er plan heta? Välj med fördel ett unikt namn gärna med koppling till er idrott.

Inledning - varför? (syfte)

Vad i rapporten vill ni gå vidare med i ett första steg? Använd gärna kartläggningen som utgångspunkt. Beskriv hur det är relevant för er verksamhet, ert "varför".

Definitioner:

Vilka ord och begrepp kräver en definition i detta arbete?

Målgrupp:

Vilka berörs av planen? Är det både anställda och ideella?

Fokusområden

Vilka områden inom verksamheten är särskilt viktiga att fokusera på just nu? Utgå gärna ifrån rekommendationerna i rapporten.

1. Fokusområde:

2. Fokusområde:

3. Fokusområde:

Mål och metod

Mål:

Mål bör vara specifika, mätbara, attraktiva, realistiska och tidsatta.

Åtgärd:

Åtgärd är en aktivitet som tar er närmre målet. Ett delmål.

Hur:

Vilka verktyg behöver ni?

Aktiviteter och planering

Här är det viktigt att välja EN ansvarig person, detta betyder inte att den personen ska göra det själv. Sätt realistiska datum.

Aktivitet	Ansvarig	Datum	Uppföljning

Idéer för framtiden?

Här lägger du sådant du inte vill tappa bort eller glömma men som du inte ska ta tag i just nu. Det kan vara rekommendationer ni valt att prioritera längre fram.

Den som har gjort något har alltid gjort mer än den som inte gjorde något!