



JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Svenska Karateförbundet

Fastställd av förbundsstyrelsen den 24 april 2010

Inom idrottsrörelsen har det pågått ett medvetet jämställdhetsarbete sedan Riksidrottsförbundets (RF:s) stämma 1977. Idrotten är lika viktig för kvinnor som för män och alla är lika viktiga för idrotten. En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik utveckling och den snart 30-åriga erfarenheten av aktivt jämställdhetsarbete visar att det finns hinder men också fantastiska möjligheter. När det gäller det aktiva idrottandet kan vi glädjande nog konstatera att en positiv utveckling har skett under hela denna period. Flickor och kvinnor har ökat sin andel av deltagandet inom nästan alla idrotter. På elitnivå har kvinnliga idrottare blivit alltmer synliga.

Jämställdhet handlar inte om att välja bort utan om att lyfta fram mer till förmån för alla. Jämställdhet mellan könen är ett viktigt krav från demokratisk utgångspunkt och hjälper oss att utvecklas och bli mer effektiva som organisationer och individer.

”Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden”.
(Idrottens jämställdhetsplan från 2005 – se bilaga 1)

I RF:s jämställdhetsplan från 2005 är planen att uppfylla flera mål till Riksidrottsmötet 2009. Svenska Karateförbundet är ett nytt SF inom RF och det blir naturligt att formulera våra mål för jämställdheten i förbundet.

Svenska Karateförbundets jämställdhetsplan gäller för all verksamhet inom förbundet och skall fungera som ett stöd för distrikten och medlemsföreningarna i deras jämställdhetsarbete.

Idrotten är Sveriges största folkrörelse med en verksamhet som ska vara öppen för alla. Samtidigt har karate i hög grad sitt ursprung i en patriarkal struktur. Längre var flertalet idrotter bara öppna för män. Steg för steg och allt snabbare har karate öppnats också för kvinnor. Ändå återstår mycket innan vi kan konstatera att vi har en jämställd idrott.

Mycket talar för att idrotten är en spegelbild av samhället i stort – på gott och ont. Å ena sidan kan övergrepp och trakasserier förekomma i situationer som karaktäriseras av över- och underordning, exempelvis mellan tränare och elev. Å andra sidan skapar idrotten en positiv gemenskap för många. Fler och fler kvinnor börjar träna karate och det välkomnas av klubbarna. Däremot avspelas det inte i styrelserna att kvinnorna blivit så många fler på mattan.

Inom Svenska Karateförbundet finns många goda ambitioner. Men vi kan inte blunda för att det även finns motstånd och missförstånd kopplat till jämställdhetsfrågan. Brist på styrmedel, kunskap och rutin gör det svårt att komma åt den ojämställdhet som finns.

Idrottsrörelsen har sedan många år mål formulerade för en jämställd idrott. RF:s stadgar, beslut och riktlinjer ger stöd för dessa mål och det statliga stödet är knutet till dem. Förbundets bidrag från RF påverkas av vårt jämställdhetsarbete. Alla specialidrottsförbund uppmanas att ha en manlig och en kvinnlig jämställdhetsansvarig.

Kommunerna spelar också en viktig roll för möjligheterna till en jämställd idrott. Många kommuner har egna idrottspolitiska program och jämställdhetsplaner som till exempel kan innehålla kriterier för idrottsanläggningar och fördelning av träningstider. Självklart påverkar också jämställdheten i samhället i stort utvecklingen inom idrotten. Till exempel anpassar kvinnor i större utsträckning än män sina fritidsvanor till sin familj. Detta gör att förbundet i större utsträckning riskerar att tappa sina kvinnliga utövare än de manliga när de bildar familj.

Mäns och kvinnors värderingar och attityder formas av och formar samhället. Mediernas rapportering av kvinnors och mäns idrottsutövning har stor betydelse.

Karate kan lätt uppfattas som manlig och tuff idrott. Vi har dock en möjlighet att själva påverka vilken bild vi vill förmedla, t.ex. genom att lyfta fram både manliga och kvinnliga utövare.

Jämställdhet är också en kunskapsfråga. Den som har kunskap om den rådande könsmaktordningen är bättre skickad att kritiskt granska och upptäcka till exempel hur kvinnor och män framställs i medierna och hur våra värderingar formar samhället. Det är först när vi ser bristerna i jämställdheten som det finns möjlighet att göra något åt dem.

Många inom karate värdesätter idrottens historia och erfarna utövare. Karate går också att fortsätta träna långt upp i åldrarna. Detta är positiva egenskaper som vi vill bevara, men de ställer extra höga krav på att förbundet och våra medlemsföreningar bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete. Vi är stolta över att vissa av dagens framstående aktiva började på 60- eller 70-talet, samtidigt som vi inser att dåtidens ojämställdhet lever kvar. Samtidigt har karate större möjligheter till en jämställd verksamhet eftersom den bedriver i princip all daglig träning i grupper där kvinnor och män tränar tillsammans. De senaste åren har andelen kvinnor bland våra utövare ökat kontinuerligt och det har blivit alltmer självklart att satsa på den kvinnliga eliten. Fördelningen mellan manliga och kvinnliga utövare inom förbundet ligger numera på Riksidrottsförbundets genomsnitt, men våra klubbar strävar efter en ännu jämnare könsfördelning. Det blev exempelvis tydligt när det visade sig att de flesta ansökningarna om handslagsmedel syftade till att locka fler kvinnliga utövare till klubben.

Förbundets organisation ställer stora krav på ett aktivt jämställdhetsarbete eftersom förbundsstyrelsen består av fem direktvalda ledamöter därför måste stämmans sätt att välja ledamöter till förbundsstyrelsen person för person belysas ut ett jämställdhetsperspektiv. Samtidigt är det viktigt att vara medveten om att siffror inte är allt. Synen på kvinnor och deras kompetens är en bärande del i jämställdhetsarbetet.

Så nås målen

Riksidrottsförbundet vill att jämställdhetsperspektivet ska finnas med i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. För det krävs en ökad kunskap och insikt om innebörden av en jämställd idrott. Och för att nå dit behövs en grundläggande jämställdhetsutbildning och diskussion om attityder och värderingar. Hur vi ser på kvinnor och män som utövare, ledare och förtroendevalda. 3R-metoden (se bilaga2) om hur makt och resurser fördelas mellan kvinnor och män är ett praktiskt redskap i arbetet som förbundet skall använda. Det är också viktigt att lyfta fram kvinnliga förebilder.

Vi ser följande målbild för Svenska Karateförbundet vid utgången av år 2011:

- En utbildningsplan för jämställdhet baserat på 3R-metoden finns framtagen.
- Samtliga förtroendevalda, personal och ledare på central nivå inkl valberedningarna har utbildats i jämställdhetsfrågor enligt denna plan.
- Inom ramen för utbildningskommitténs verksamhet har Samma utbildning erbjudits till distrikt och medlemsföreningar.
- Ett nätverk med jämställdhetsansvariga inom samtliga DF har bildats. Där för man diskussioner kring bl.a. hur vi driver jämställdhetsarbetet i vardagen, hur man når en jämn representation i styrelser, bland instruktörer etc.
- Medlemsstatistik och annan statistik kring styrelserepresentation mm har utvecklats och finns alltid könsuppdelad.
- Könsfördelningen bland de personer som porträtteras på den egna hemsidan och i arbetet med andra medier är jämn.
- Då viktiga beslut fattas, är konsekvensbeskrivningar beträffande jämställdhet en självklar del i beslutsunderlaget.
- Den medvetna satsningen på fler kvinnliga utövare i vår idrott har burit frukt.
- Män och kvinnor är representerade i beslutande organ på ett sätt som speglar könsfördelningen hos våra medlemmar.

Det här vill idrottsrörelsen

(hämtat från Idrottens jämställdhetsplan, 2005)

Övergripande mål

Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden.

Mål

Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva idrott. Det kräver att kvinnors och mäns idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist. All verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv. Idrotten ska med en genomtänkt verksamhet påverka attityder och värderingar på ett positivt sätt. Om idrottsrörelsen lyckas med det kommer vi att få en idrott som är än mer utvecklande för både kvinnor och män.

Flickor och pojkar, kvinnor och män, ges lika möjligheter att utöva idrott.

Alla som vill, oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, ålder, kön eller sexuell läggning samt fysiska och psykiska förutsättningar, ska få vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet. Idrotten vill utforma verksamheten så att den ger alla som deltar en kamratlig och trygg social gemenskap. Det innebär att förutsättningarna för träning och tävling ska anpassas till flickors och pojkars, kvinnors och mäns behov och möjligheter. Aktiva kvinnor och män ska till exempel ha tillgång till tränare och ledare med grundläggande kunskap och kompetens om jämställdhet.

Kvinnors och mäns, flickors och pojkars idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt. Det innebär till exempel att kvinnors och mäns idrottsutövning tilldelas resurser efter samma principer, när det gäller budget, träningsanläggningar, träningstider och liknande och att kvinnors och mäns idrottande får samma uppmärksamhet i forskning, information och arbetet mot massmedia. Det innebär också att idrottsrörelsen ska arbeta mot sexualiseringen inom idrotten, också i medierna.

Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ.

Det innebär att på alla beslutande och rådgivande nivåer bör kvinnor och män vara representerade med minst 40 procent. På högre befattningar inom idrottsrörelsen bör målet vara detsamma. Då tas både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tillvara och får påverka kvinnors och mäns idrott.

Arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka.

Det innebär att flickor och pojkar, kvinnor och män, ges samma möjligheter att utvecklas som aktiva, ledare, tränare, anställda och förtroendevalda. Kunskap kring jämställdhet måste ges hög prioritet. Det är viktigt att inse att också idrotten präglas av bristande jämställdhet och att medvetet och aktivt ta itu med detta problem. Bara en jämställd idrott präglas fullt ut av de demokratiska värderingar som är idrottens. Att männen i många sammanhang är normen är begränsande, inte minst för en folkrörelse, eftersom både män och kvinnor får underordna sig och att framförallt kvinnor ofta utestängs.

Jämställdhetsintegrering: jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. Jämställdhet skapas i vardagliga handlingar och genom beslut där både kvinnor och män deltar. Jämställdhetsintegrering förutsätter att det finns kunskap om jämställdhetsfrågor hos förtroendevalda, ledare, tränare och anställda på alla nivåer inom idrotten.

Ordlista

(hämtat från Idrottens jämställdhetsplan, 2005)

Jämlikhet - avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, social tillhörighet etc.

Ojämlikhet - avser orättvisa förhållanden eller diskriminering av individer och grupper i samhället på grund av kön, etnicitet, sexuell läggning, social tillhörighet etc.

Jämställdhet - anger målet. Rör relationen män och kvinnor. Att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Det gäller eget arbete och försörjning, inflytande i samhället, vård av hem och barn samt kroppslig integritet.

Ojämställdhet - anger den faktiska situationen. Att det inom såväl samhället som idrotten ännu inte uppnåtts jämställdhet.

Jämställd idrott - flickor och pojkar, kvinnor och män inom idrottsrörelsen ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och ska dela inflytande och ansvar.

Gender Mainstreaming - är ett engelskt begrepp som kan översättas till integrering av ett jämställdhetsperspektiv. Strategin utarbetades på FN:s kvinnokonferens i Beijing 1995. Den officiella svenska översättningen är *jämställdhetsintegrering*. I vissa sammanhang används även ordet *jämtegrering* som dock anses förlegat och missvisande. Det innebär att jämställdhetsperspektivet ska införlivas i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

Genus – begrepp som inom forskningen används för att beskriva de sociala aspekterna av kön till skillnad från de biologiska. Jfr. engelskans *gender – sex*. Lanserades av forskaren Yvonne Hirdman då begrepp som *könsroll* ansågs missvisande och inte tillräckligt användbart i en analys.

Förbundsutveckling genom 3R - Under 2002 och 2003 drev RF projektet Förbundsutveckling genom 3R. *Representation, resurser och realia*. Projektet syftade till att finna verktyg (kartläggning och analys) som ska underlätta för diskussioner rörande hur makt och resurser fördelas mellan kvinnor och män inom idrotten. I projektet deltog tre specialidrottsförbund: Bandy, Innebandy och Volleyboll. Dessutom deltog ett antal lokala idrottsföreningar och Gotlands Idrottsförbund. Andra som använt 3R är exempelvis Göteborgs Stad. Ett pilotarbete genomfördes i fritidsnämnden 1997–1998. Metoden har sedan använts inom många områden i Göteborg.

Könsmaktordning - Inom forskningen används begreppet könsordning (könsmaktordning). För att enklare förstås delas könsmaktordning in i tre delar: Antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män, grad av segregering mellan könen i sysslor och hierarkisk fördelning av inflytande och makt mellan könen.

Könsperspektiv - att analysera vikten, innebörden och konsekvenserna av kön för en enskild individ och verksamhet.

Feminism - en medvetenhet och kunskap om den könsordning som innebär att män är överordnade och kvinnor underordnade i samhället och privatlivet, samt en strävan efter en maktförändring mot lika villkor för män och kvinnor.

Motstånd och Missförstånd

Bilaga 3

(hämtat från Idrottens jämställdhetsplan, 2005)

Jämställdhetsarbetet har länge setts som en kvinnofråga med kvinnan i fokus. Men jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Då blir idrotten mer demokratisk och utvecklande för båda könen. Idrottsrörelsen vill utveckla och förbättra idrotten och vill att både kvinnor och män ska inse att ojämställdhet begränsar idrotten som demokratisk folkrörelse och hämmar möjligheterna till en fortsatt bred idrottsutveckling. Utvecklingsarbete för ökad jämställdhet kan ibland möta motstånd, både från män och kvinnor. Motståndet kan antingen vara diffust eller tydligt uttalat. Här några vanliga påståenden:

”Andra frågor är viktigare”

Ofta blir jämställdhet ”vid-sidan-av-projekt” eller politisk korrekt retorik i olika dokument och uttalanden och inte omsatt i praktisk handling. Jämställdhet är en prioriterad fråga också i det som här benämns ”andra frågor”. Det är en fråga om mänskliga rättigheter och demokrati som är oundgänglig för en organisation som vill kalla sig Sveriges största folkrörelse. Argumentet och de begränsade insatser, som kan bli följden, bryter mot de demokratiska beslut som tagits på den politiska idrottsnivån under snart 30 års tid.

”Det finns inga kvinnor att välja till styrelsen/det finns inga kvinnor som vill vara ledare.”

Vi har en benägenhet att högre värdera och omge oss med personer som liknar oss själva. Det kallas homosocialitet och innebär till exempel att män i maktpositioner orienterar sig mot andra män. Påståendet är ett tecken på att det i organisationen eller verksamheten kan finnas strukturer och normer som är sådana att kvinnor inte vill eller anser det meningsfullt att engagera sig. Det bör vara en varningsklocka som talar om att man borde starta ett konkret jämställdhetsarbete.

”Vi är redan jämställda - alla som vill får vara med”

Påståendet påminner om det tidigare. Det framhålls att alla som vill och anses kompetenta kan vara med och konkurrera om platserna på lika villkor i till exempel en styrelse. Därmed hävdas att det är jämställt. Men även dessa påståenden och felaktiga slutsatser är tecken på att det i själva verket finns strukturer och normer som gör att kvinnor inte vill, eller anser det meningsfullt att engagera sig. Både det förra och detta påstående visar att det finns ett behov av att kartlägga ojämställdheten.

”Olikheten och attraktionen mellan könen minskar med ökad jämställdhet.”

Detta påstående konserverar både könsroller och den heterosexuella normen. Jämställdhet handlar om att utveckla mångfald, inte den tvåfald som de traditionella könsrollerna mer eller mindre formar oss i. Jämställdheten berör inte biologiska faktorer utan sociala konstruktioner som leder till ojämställd könsmaktordning.

”Jämställdhet är en generationsfråga”

Med detta påstående kan man framhålla att jämställdheten i stort kan lösa sig av sig självt. Det handlar bara om tid. Generationsfrågan är bara en faktor, och den innehåller brister. Eftersom ojämställdheten i organisationer är strukturell anpassar sig ofta yngre till dessa ojämställda strukturer och riskerar också med tiden att själva bli formade och därmed bärare av dem. På individnivå är jämställdhet ingen generationsfråga.

Det tysta och diffusa motståndet

Det aktiva motståndet mot jämställdhet är idag mindre än tidigare. Det finns ofta en politisk korrekt hållning. Ett tyst och diffust motstånd kan vara såväl medvetet som omedvetet. Allvarligast är om det passiva motståndet kommer från ledningen då det blir legitimt för andra att ignorera jämställdhetsarbetet. Tyst motstånd innebär till exempel att demokratiskt fattade beslut i jämställdhetsfrågan glöms bort eller läggs åt sidan.