



# Utvärdering av Riksidrottsförbundets jämställdhetsarbete mellan åren 2005-2010



# FoU-rapporter

- 2006:1 Lärande och erfarenheters värde (Per Gerrevall, Samantha Carlsson och Ylva Nilsson)
- 2006:2 Regler och tävlingsssystem (Bo Carlsson, Kristin Fransson)
- 2006:3 Fysisk aktivitet på Receipt (FaR) (Annika Mellquist)
- 2006:4 Nya perspektiv på riksidsrottsgymnasierna (Maja Uebel)
- 2006:5 Kvinnor och män inom idrotten 2005
- 2006:6 Utvärdering av den idrottspsykologiska profilen - IPS-profilen (Göran Kenttä, Peter Hassmén och Carolina Lundqvist)
- 2006:7 Vägen till elittränarskap (Sten Eriksson)
- 2006:8 Näridrott i skolmiljö (Björn Forsberg)
- 2006:9 Kartläggning av det idrottspsykologiska området med avseende på svensk elitidrott (Göran Kenttä)
- 2007:1 Idrotten Vill - en utvärdering av barn- och ungdomsidrotten (Lars-Magnus Engström, Johan R Norberg och Joakim Åkesson)
- 2007:2 Sexualisering av det offentliga rummet (Birgitta Fagrell, Jesper Fundberg, Kutte Jönsson, Håkan Larsson, Eva Olofsson och Helena Tolvhed)
- 2007:3 Det sociala ledarskapet (Martin Börjesson, Johan von Essen)
- 2007:4 Frivilligt arbete inom idrotten (Lars-Erik Olsson)
- 2007:5 Varumärkets betydelse inom idrotten (Anna Fyrberg, Sten Söderman)
- 2007:6 Analys av träningstider inom föreningsidrotten - en studie av sju lagidrotter sett ur ett ålders- och könsperspektiv (Christian Augustsson, Göran Patriksson, Owe Stråhlman och Stefan Wangsson)
- 2007:7 Målstyrning och bidragsgivning inom svensk idrott (Johan Söderholm)
- 2007:8 Ekonomiska styrmedel inom ideella organisationer (Erik Lundmark, Alf Westelius)
- 2007:9 Näridrott i skolmiljö, etapp 2 (Josef Fahlén, Björn Forsberg)
- 2007:10 Doping - personlighet, motiv och moral i idrotten (Jesper Thiborg, Bo Carlsson)
- 2007:11 Eliten e' liten - men växer. Förändrade perspektiv på elitidrott (Mikael Lindfelt)
- 2008:1 Doping- och antidopingforskning - En inventering av samhälls- och beteendevetenskaplig forskning och publikationer 2004-2007 (David Hoff)
- 2008:2 Idrottens anläggningar - ägande, driftsförhållanden och dess effekter (Josef Fahlén, Paul Sjöblom)
- 2008:3 Idrottens roll i samhället II (Sara Sandström, Mats Nilsson)
- 2008:4 Vilka stannar kvar och varför? (Britta Thedin Jakobsson, Lars-Magnus Engström)
- 2008:5 Medlemskapet i den svenska idrottsrörelsen - En studie av medlemmar i fyra idrottsföreningar (Torbjörn Einarsson)
- 2008:7 Äldre en resurs för idrottsrörelsen (Margareta Johansson)
- 2008:8 Möjliga teknikutlösningar för LOK-stöd, SISU verksamhet och antidoping (Kenneth Olausson, Stewe Gårdare, Torbjörn Johansson, Mikael Wiberg, Oskar Juhlin)
- 2009:1 Kunskapsöversikt: Styrketräning för barn och ungdom (Michail Tonkonogi)
- 2009:2 Kunskapsöversikt: Kost- och näringslära inom idrotten (Eva Blomstrand och William Apró)
- 2009:3 Varumärkets betydelse inom idrottsrörelsen - ett sponsorperspektiv (Anna Fyrberg och Sten Söderman)
- 2009:3 A Sponsor's Perspective on the Swedish Sports Movement (Anna Fyrberg och Sten Söderman)
- 2009:4 Valuta för pengarna - om föräldrars kostnader för barnens deltagande i tävlingsidrott (Kristen Hertting)
- 2009:5 Ämnet specialidrott i gymnasieskolan - en utvärdering av ämnet läsåret 2008/09 (Magnus Ferry och Eva Olofsson)
- 2009:6 Vilka är idrottens valda makthavare? - Om rekrytering till styrelser inom svensk idrott (Jesper Fundberg)
- 2010:1 Användning av idrottsanläggningar - en studie av tillgänglighet till och fördelning av tider i idrottsanläggningar ur ett jämställdhetsperspektiv (Christian Augustsson, Owe Stråhlman, Göran Patriksson, Stefan Wagnsson)
- 2010:2 Idrottsutbildning och utbildningsreformer - en kartlägningsstudie av Sveriges gymnasiala idrottsutbildning och dess villkor i den nya gymnasieskolan (Stefan Lund)
- 2010:3 Utvärdering av RIG-verksamheten - ur ett SF och elevperspektiv 1999-2009 (Sten Eriksson)
- 2010:4 Etnisk mångfald inom svensk elitidrott - om förändring över tid och en nulägesanalys (Jesper Fundberg, Lars Lagergren)
- 2011:1 Utvärdering av Riksidrottsförbundets jämställdhetsarbete mellan åren 2005-2010 (Gertrud Åström)
- 2011:2 Att finna och att utveckla talang - en studie om specialidrottsförbundens talangverksamhet (Per Göran Fahlström)



Tryckta rapporter kan beställas från Riksidrottsförbundets kundtjänst – kundtjanst@rf.se  
Ladda hem rapporterna i PDF från [www.rf.se/dokumentbank](http://www.rf.se/dokumentbank). En komplett FoU-lista finns på [www.rf.se](http://www.rf.se).

## Förord

Redan 1977 beslutade Riksidrottsförbundet (RF) om en första handlingsplan för en jämställd idrott. Den ersattes 1989 av Idrottens jämställdhetsplan för 1990-talet, som antogs av Riksidrottsmötet. 1995 togs en ny plan, som reviderades 2005.

Det övergripande målet för jämställdhetsarbetet har hela tiden varit att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom idrottens alla områden. Till detta har sedan ett antal delmål fogats, de flesta med inriktning på lika representation i styrande organ och på ledande positioner inom svensk idrott.

Det har alltså inte funnits någon brist på planer. Planerna har dessutom ansetts vara bra, av såväl idrottsföreträdare som utomstående. De har också hela tiden legat i linje med samhällets jämställdhetspolitik.

Samtidigt kan vi konstatera att detta inte är nog. Trots flera decenniers arbete har de första planernas delmål inte uppfyllts. I en del fall lever medlemsorganisationer inte ens upp till de jämställdhetskrav för styrelser och valberedningar som finns i RF:s stadgar. Uppenbarligen räcker det inte med bra planer. De måste också omsättas i handling. Hur ska vi lyckas ta det steget?

Det var denna fråga som stod i fokus när RF-stämman 2009 gav Riksidrottsstyrelsen (RS) i uppdrag att utvärdera de senaste årens jämställdhetsarbete och utifrån denna ge förslag på hur arbetet ska drivas vidare och utvecklas. Uppdraget gick till Gertrud Åström, expert inom området och med mer än 25 års erfarenhet av jämställdhetsfrågor.

Detta är Gertrud Åströms rapport. Den inriktar sig på hur jämställdhetsarbetet bedrivs i ordinarie verksamhet utifrån RF:s uppdrag och mandat samt vilka insatser och effekter som går att spåra i ordinarie styrdokument, återrapporteringar och beslut. Utifrån sin undersökning lägger hon fram ett antal förslag till åtgärder, med målet att gå från ord till praktisk handling.

Gertrud Åström har, helt i enlighet med sitt uppdrag, koncentrerat sig på RF:s och RS arbete och beslut. Men hennes resonemang kan också appliceras på förbund och föreningar. Rapporten kan fungera som underlag för diskussioner inom hela idrottsrörelsen om det fortsatta jämställdhetsarbetet, med målet att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom idrottens alla områden.

Maja Uebel  
Chef Idrottsutveckling  
Riksidrottsförbundet



## Innehåll

1. Inledning.....	7
2. Undersökningen.....	11
3. Jämställdhetsintegrering .....	12
4. Idrotten vill.....	17
5. Idrottens Jämställdhetsplan .....	26
6. Nerslag.....	37
7. Sammanfattande resultat och reflektioner .....	40
8. Förslag till åtgärder .....	43
9. Utkast till Handlingsplan för genomförande av jämställdhetsintegrering.....	46
10. Källor och bibliografi .....	50



## 1. Inledning

Den här rapporten ingår i Riksidrottsförbundets genomförande av Riksidrottsmötets beslut från 2009 att utvärdera Riksidrottsförbundets jämställdhetsarbete mellan åren 2005-2010. Rapporten utgår från jämställdhetsintegrering som strategi. Det innebär att fokus läggs på hur jämställdhetsperspektivet kommit till uttryck i ordinarie verksamheter, från målformuleringar och styrning till utförande. Rapporten inleds med en kort historik över jämställdhetsarbetet inom Riksidrottsförbundet.

Kapitel 2 presenterar undersökningens syfte, tillvägagångssätt och teoretiska utgångspunkter. Undersökningen fokuserar på analyser av ordinarie verksamhetsdokument.

Kapitel 3 innehåller en genomgång av jämställdhetsintegrering som strategi. Definitioner och viktiga dokument rörande jämställdhetsintegrering presenteras liksom exempel på hur jämställdhetsintegrering genomförts.

Kapitel 4 utgår från Riksidrottsförbundets centrala policydokument *Idrotten vill* och presenterar hur jämställdhetsperspektivet funnits med i versionerna från 2005 och framåt. I kapitlet fördjupas och förtydligas viktiga teman i *Idrotten vill* med hjälp av andra styrdokument och av studier och utvärderingar som gjorts av dessa teman. Samtliga fördjupande dokument och rapporter undersöks utifrån förekomst av ett jämställdhetsperspektiv.

Kapitel 5 utgår från *Idrottens jämställdhetsplan*. Jämställdhetsplanens målsättningar, kunskapsläge och förslag till åtgärder för att förbättra jämställdheten inom idrotten jämförs med de formuleringar som återfinns i andra verksamhetsdokument. Fördjupningar görs genom att studier och utvärderingar inom ramen för Riksidrottsförbundets arbete analyseras utifrån hur de stämmer överens med *Idrottens jämställdhetsplan*. Även statliga utredningar och statliga satsningar analyseras, dels utifrån hur de stämmer överens med *Idrottens jämställdhetsplan*, dels hur de tagits om hand i idrottsrörelsen.

Kapitel 6 undersöker om – och i så fall hur – ett jämställdhetsperspektiv integrerats i några centrala verksamhetsdokument, framförallt verksamhetsberättelser.

Kapitel 7 ger en sammanställning av rapportens resultat och sammanfattande reflektioner.

Kapitel 8 innehåller förslag till åtgärder. Här finns anvisningar till jämställdhetsintegrering.

Kapitel 9 är ett utkast till handlingsplan för genomförande av jämställdhetsintegrering i riksidrottskansliet.

Kapitel 10 innehåller källor och bibliografi.

### Jämställdhetsarbete inom Riksidrottsförbundet

Det första tydliga åtagandet för en jämställd idrott gjordes i Riksidrottsförbundet år 1977 då handlingsprogrammet *Idrott tillsammans på lika villkor för kvinnor och män, flickor och pojkar* antogs. Dokumentet är ett handlingsprogram för kvinnlig idrott, trots att det ju inte heter det, utan rubriken handlar om lika villkor för både kvinnor och män. Detta kan i all sin enkelhet ses som ett uttryck för att idrotten var, sågs och beskrevs generellt som en manlig aktivitet, men här fördes även kvinnor och idrott upp på agendan i paritet med män. Standardverket för en beskrivning av förhållandet mellan kön och idrott är Eva Olofssons *Har kvinnorna en sportslig chans*, men en kortare variant av historieskrivningen finns exempelvis i artikeln *Idrottens genus* av Håkan Larsson. Handlingsprogrammet från 1977 hade arbetats fram av BRUD-gruppen inom Riksidrottsförbundet. BRUD var en förkortning av Bättre Rekrytering och Utbildning av Damer och gruppen arbetade mellan 1973-76. I ryggen för sitt arbete hade gruppen tidens intensiva jämställdhetsdebatt, den nya politiska organiseringen av jämställdhetspolitiken från 1972 med en statlig styrning för ökad jämställdhet och ungdomspolitikens växande roll.

Sedan starten i slutet av 70-talet har ett kontinuerligt jämställdhetsarbete pågått inom Riksidrottsförbundet. Idrottsrörelsens arbete för kvinnlig idrott utvärderades efter några år och ledde 1982 till att en del av statsbidraget ”öronmärktes” för särskilda åtgärder för kvinnlig idrott. Det är intressant att konstatera hur uttryck som exempelvis ”lika villkor” återfinns inte bara inom idrotten, utan även i en rad jämställdhetspolitiska dokument på olika samhällsområden från denna tid, och också hur medel säkrades för ”kvinnoprojekt”. Att ”öronmärka” medel var ett sätt att garantera att pengar fördelades till detta område så att arbetet för jämställdhet kunde utvecklas. Idrotten var en del av samhällsförändringen och strävandena efter bättre villkor för kvinnors idrottande sammanföll i tiden med insatser och åtgärder för ökad jämställdhet på andra områden som utbildningspolitiken, socialpolitiken och arbetsmarknadspolitiken. Idrotten som sådan låg emellertid inte i framkanten av jämställdhetsarbetet utan var snarast en eftersläntrare – vilket gällde även för andra folkrörelser.

En andra utvärdering presenterades 1988, men då handlade det inte om att utvärdera ”kvinnlig idrott” utan om idrottsrörelsens jämställdhetsarbete. Begreppsapparaten hade ändrats liksom arbetet för jämställdhet och också samhällets jämställdhetsnivå. 1980-talet brukar ibland beskrivas som ett årtionde då inte mycket hände på jämställdhetspolitikens område. Och jämfört med sjuttioalets täta och stora strukturinriktade reformer var det definitivt annorlunda. Kritik framfördes inom ramen för Maktutredningen om att jämställdhetspolitiken byggde på ständiga tillägg i form av projekt och extra medel istället för att ändra i ordinarie verksamheter. Klatschiga uttryck för denna insikt var till exempel, ”har man sagt A får man säga B” eller ”add and stir”, man måste röra om. Additionen beskrevs som ett sätt att expandera sig ur de krav på förändring som låg inbyggda i de jämställdhetspolitiska målsättningarna. Men åttiotalet kan också beskrivas som ett årtionde då de stora reformerna förverkligades och ändrade grund-

förutsättningarna i samhället. Den norska statsvetaren Helga Hernes ställde frågan om en kvinnovänlig stat var möjlig med hänvisning till de nordiska välfärdsstaterna. Begreppet genussystem lanserades på svenska av historikern Yvonne Hirdman utifrån sjuttioalets diskussion om the sex/gender system. Den genusteoretiska forskningen levererade nytt vetande, ny kunskap, nya analyser på snart sagt varje samhällsområde. Det var en tid då ett omfattande basarbete utifrån statliga förordningar och jämställdhetslagen utfördes på arbetsplatser och organisationer.

Det problematiska med jämställdhetsarbetet var att det blev sidoordnat, bekostat av särskilda projektpengar, något som kvinnor sysslade med i olika grupperingar och inte en del av en ordinarie verksamhet som oberört tuffade på i gammal ordning. Dessutom dominerade allmängiltiga beskrivningar av problem och målsättningar, ord som bör, ökad – utan att ange vare sig startpunkt eller mål – jämställdhet, eftersträva etc. dominerade.<sup>1</sup>

Det var i den kontexten som Riksidrottsförbundets andra utvärdering av jämställdhetsarbetet utfördes vilken lades till grund för *Idrottens jämställdhetsplan för 90-talet* år 1989. Jämställdhetsplanen slog fast ett strategiskt arbetssätt byggt på tydliga mål som konkretiserades i insatser och aktiviteter för att nå eftersträvat resultat. Den helt dominerande frågan handlade om hur kvinnorepresentation i olika beslutande församlingar skulle kunna öka. Liksom på 1970-talet kom inriktningen från jämställdhetspolitiken. Den statliga utredningen SOU 1987:19 *Varannan damernas* hade utrett hur kvinnorepresentationen i statliga organ skulle kunna öka för att det på sikt skulle bli en jämn könsrepresentation, 50/50. Den s.k. kvinnorepresentationspolitiken blev en viktig milstolpe då den bröt med kännetecknen addition, sidoordning och en luddig allmängiltighet. Budskapet var att jämställdhet nås genom

<sup>1</sup> För en översiktlig beskrivning av jämställdhetspolitikens utveckling, se Åström, Gertrud, *Det är alltid rätt tid och rätt plats att börja jämtegrera*, Länsstyrelsen Norrbottens län, rapportserie 19/2007, 2007



omfördelningar i ordinarie verksamhet på ett specifikt sätt. Det var dags att utmana ordinarie ordningar och förvänta sig förändringar där.<sup>2</sup> Betänkandet ledde till regeringens proposition 1987/88:105 *Jämställdhetspolitiken inför 90-talet* där en tioårig handlingsplan sjöattes. Redan titeln på Riksidrottsförbundets jämställdhetsplan visar att man lade sig nära propositionen vilket också gäller för det argumentationsmässiga och innehållsliga i planen.

Utvärderingen av jämställdhetsarbetet mellan 1989-1995, *Med flätorna i brevlådan*,<sup>3</sup> visade att idrottens jämställdhetsarbete kännetecknades av ett alltmer målinriktat förändringsarbete. Jämställdhetsarbetet beskrevs som utmärkt, genomarbetat, välstrukturerat, statistiskt rikt och tätt, teoretiskt genomlyst och analytiskt intressant. Men utvärderingen klargjorde också att inget av de konkreta mål som satts upp hade nåtts. Frågan ställdes hur könsmaktordningen egentligen såg ut i idrottsrörelsen.

Utvärderingen ledde till att Riksidrottsmötet 1995 beslutade att i RF:s stadgar och normalstadgar för DF skriva in att samtliga RF- och DF-organ som väljs av respektive stämma skall bestå av lika många kvinnor och män. Och att SF/SDF i sina stadgar skall föreskriva att styrelse och valberedning skall bestå av kvinnor och män. Samtidigt som Riksidrottsförbundets jämställdhetsarbete som sådant alltså prisades för sin höga kvalitet ställdes frågan varför det inte hände mer inom idrotten. Den frågan finns fortfarande kvar. I senare rapporter verkar det råda överensstämmelse om att förändringar skedde fram till 1997, till exempel i idrottens jämställdhetsplan från 2005, men att jämställdhetsarbetet därefter inte flyttat fram positionerna på samma sätt. Det finns här anledning att poängtera att det som refereras till ofta handlar om representationsmålsättningarna. Studier med andra inriktningar pekar på att flickors idrottsdeltagande ökat i

takt med att ett allt mer utvecklat jämställdhetsarbete har synliggjorts.

Åren efter 1997 har, trots kritik av bristande måluppfyllelse, inneburit ett ökat insteg för kvinnor i fler idrotter och ökad möjlighet att bedriva dem på bättre villkor. Kvinnorna på elitnivå har nått stora framgångar och blivit mycket uppmärksammade. En viktig insats att framhålla är de beslut som Riksidrottsförbundet tog om fördelningen av platser till Riksidrottsgymnasierna.<sup>4</sup> Det är helt klart att tanken om en jämn representation spreds från att handla om kvinnor och män i sådant som styrelser och valberedningar till att sätta upp tydliga mätbara mål för en verksamhetsgren. Fördelningen av platserna mellan flickor och pojkar på gymnasierna skulle vara jämn. Maja Uebel redovisar att det under perioden 1999-2002 gått bättre och bättre för olika SF att få fram både flickor och pojkar till gymnasierna, men också att tanken om en jämn fördelning mellan flickor och pojkar inför dimensioneringen av perioden 2002-2005 beskrevs som hårklyveri. Måttet ändrades till en 60/40 fördelning. Hon konstaterar då helt enkelt att detta nya mått på en godtagbar fördelning mellan flickor och pojkar varit till gagn för pojkar. Riksidrottsförbundet har sedan återtagit den skarpare målsättningen.

Inom jämställdhetspolitiken lade propositionen 1993/94 *Delad makt, delat ansvar* fram en ny strategisk inriktning, det som då kallades mainstreaming, numera jämtegrering eller jämställdhetsintegrering. Den strategiska inriktningen var ett svar på kritiken av åttio-talets problem med bristande genomslag för jämställdhetsarbetet. Propositionen bygger till viktiga delar på *Maktutredningen*<sup>5</sup> och *Varannan Damernas*. Från *Maktutredningen* hämtades förståelsen att det handlar om en strukturell maktordning och från *Varannan Damernas* att arbetet ska vara tydligt målinriktat och mätbart.

2 Åström, Gertrud, "Ut ur sidorummet", *Magasin för kvinnorepresentation*, Regeringskansliet 19993

3 Åström, Gertrud, *Med flätorna i brevlådan*, Riksidrottsförbundet, 1995

4 Uebel, Maja, *Nya perspektiv på idrottsgymnasierna – vad flickor och pojkar värdesätter vid RIG-verksamheten*, FoU 2006:4, Riksidrottsförbundet, 2004

5 SOU 1990:44 *Makt och demokrati i Sverige*

På Riksidrottsmötet 1999 presenterades rapporten *Idrottens jämställdhetsarbete 1989-1999*.<sup>6</sup> I enlighet med rapportens förslag beslutade Riksidrottsförbundet att jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. Det beslutades också att kunskap ska finnas hos förtroendevalda, ledare, tränare och anställda på alla nivåer inom idrottsrörelsen om de villkor som gäller för kvinnor och män, flickor och pojkar.

För att ta fram hur den faktiska situationen såg ut genomfördes ett arbete utifrån 3R-metoden. Idrottens jämställdhetsprojekt 3R avslutades 2003. Den kunskap om fördelning av makt och resurser inom idrotten som 3R-projektet tog fram säger att förtroendevalda, ledare, tränare och anställd personal ska utbildas så att de beaktar ett jämställdhetsperspektiv i sin dagliga verksamhet. År 2003 beslutades också att ta fram en ny jämställdhetsplan till 2005. Inför stämman 2005 reviderades den gamla jämställdhetsplanen och en ny antogs, *Idrottens jämställdhetsplan*, vilket är den nu gällande.

Skrivningarna om att ett jämställdhetsperspektiv ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden, Riksidrottsförbundets beslut om fördelningen av platser på Riksidrotts-gymnasierna och arbetet med 3R-projektet, var helt i enlighet med den nya strategin jämställdhetsintegrering. Sammanfattningsvis kan konstateras att jämställdhetsarbetet inom Riksidrottsförbundet nära har följt jämställdhetspolitikens inriktning och målsättningar och att den statliga styrningen haft stor betydelse för utvecklingen.

---

<sup>6</sup> *Idrottens jämställdhetsarbete 1989-1999*, RS-rapport, Riksidrottsförbundet, 1999

## 2. Undersökningen

Trots en ständig utveckling av arbetet för jämställdhet och en förbättring av resultaten verkar det vara en tämligen utbredd uppfattning att mer skulle kunna ske, att mer borde ha hänt och att idrotten skulle kunna utvecklas och vara mer jämställd och betyda mer för jämställdheten i samhället. Den här undersökningen ska ses som ytterligare ett led i ambitionen att förbättra genomslaget för jämställdhet inom idrotten och därmed i samhället. Uppdraget består av att göra en utvärdering av RF:s jämställdhetsarbete mellan åren 2005-2010 utifrån ett beslut som fattades på Riksidrottsmötet 2009.

Utvärderingar kan göras på många sätt. I den utvärdering som genomfördes av arbetet utifrån jämställdhetsplanen 1989 inför Riksidrottsmötet 1995 låg fokus på en närläsning av själva jämställdhetsarbetet och resultatet av detta. Den här utvärderingen har en annan inriktning. Syftet med denna utvärdering är att undersöka förekomst av ett uttalat jämställdhetsperspektiv i Riksidrottsförbundets ordinarie styrdokument, beslutsprocesser och verksamheter i enlighet med beslutet på Riksidrottsmötet 1999. Den övergripande frågan är således om jämställdhetsperspektivet är införlivat i den dagliga verksamheten och genomsvårar alla verksamhetsområden.

Utvärderingen utgår från jämställdhetsintegrering (mainstreaming) som strategi. I jämställdhetsintegrering fokuseras på hur jämställdhet formuleras i verksamheter alla led från mål till utförande. Den genusteoretiska utgångspunkten, gensussystemet som en maktordning kännetecknat av isärhållande och hierarkisering, är den som 1994 antogs för jämställdhetsarbetet i propositionen *Delad makt, delat ansvar*, och som lades till grund för strategin jämställdhetsintegrering. Det är också den inriktning som gäller i den nya jämställdhetspolitiska propositionen 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv*. Frågan om maktperspektivet sjunkit undan till förmån för ett mer allmänt diskrimineringsperspektiv, där

kön blir till en av många skillnader, kommer att beröras.

Operationaliseringen av strategin följs genom att undersöka styrkedjan med beslut och uppföljning. Finns det en sammanhållen målstyrning för jämställdhet i styrkedjan? Jämställdhetsintegrering är en kunskapsbaserad strategi. Hur ser kunskapsnivån ut i olika verksamheter utifrån jämställdhetssynpunkt, är ordinarie verksamhetsfolk i sina uppdrag bärare av jämställdhetskunskap? Jämställdhetsintegrering förutsätter ett metodiskt arbete så att effekter och resultat kan följas. Finns ett metodiskt arbete utifrån jämställdhetssynpunkt i ordinarie sammanhang?

Undersökningens tillvägagångssätt är studier av viktiga styrdokument från åren 2005-2010 som policydokument, verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser, handlingsprogram, stämмо- och styrelseprotokoll, dels direkt, dels genom andra undersökningar under den aktuella perioden. Fokus läggs på systematisk jämförelse av förskjutningar i formuleringar som rör jämställdhet över tid i några av de viktigaste dokumenten. Hur korresponderar målsättningar och formuleringar i idrottens olika jämställdhetsmaterial, framförallt dess jämställdhetsplan, med formuleringar i ordinarie verksamhetsprogram och policydokument?

Är avsaknaden av förändringar och resultat när det gäller jämställdhet, som ständigt kommenteras, ett uttryck för den faktiska viljenivån?

Undersökningen presenterar slutsatser och förslag på insatser. Ett utkast till en handlingsplan för hur jämställdhetsmålsättningar kan inarbetas i ordinarie dokument och handläggning introduceras.

### 3. Jämställdhetsintegrering

Eftersom jämställdhetsintegrering är utgångspunkten för den här utvärderingen görs en genomgång av hur utvecklingen av strategin sett ut, definitioner, viktiga publikationer och några exempel på hur jämställdhetsintegrering genomförts.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet ska beaktas i en verksamhets ordinarie beslut, i ordinarie underlag, av ordinarie instanser och personer. Jämställdhet kan inte skapas av särskilda jämställdhetsexperter på en avskild plats, utan en verksamhet rör sig i jämställd riktning när kunskap om jämställdhet och ojämställdhet förändrar dess ordinarie verksamheter och beslut.

Det var i propositionen *Delad makt, delat ansvar* som mainstreaming, jämställdhetsintegrering, skrevs fram som strategi för den svenska jämställdhetspolitiken. I propositionen betonades vikten av att ”ett jämställdhetsperspektiv anläggs inom alla politik- och samhällsområden och av att kvinnors och mäns skilda villkor därvidlag beaktas. Det innebär att jämställdhetsfrågor inte bara måste genomgå utan också få genomslag på alla områden. Jämställdhetsmålet kan inte formuleras isolerat utan måste ingå som en naturlig del när mål sätts upp på skilda områden i samhället.”<sup>7</sup> Propositionen framhöll att jämställdhetsperspektivet måste vara med när analyser görs och åtgärder föreslås. Det framhölls också att statsmakten, genom mer preciserade jämställdhetsmål för olika verksamheter, skulle kunna följa uppfyllelsen av de nationella jämställdhetsmålen. Ett exempel som lyftes fram var just hur regeringen följde frågan om jämställdhet mellan kvinnor och män inom idrottsrörelsen i samband med budgetförslag om statens stöd till idrotten. Idrottsrörelsen omfattas alltså sedan 1994 av strategin jämställdhetsintegrering och den gjordes också till idrottsrörelsens strategi på Riksidrottsmötet 1999.

<sup>7</sup> Proposition 1993/94:147 *Delad makt, delat ansvar*, s 77

År 1995 antogs mainstreaming av FN i *Platform for Action*<sup>8</sup> som strategi för att genomföra kvinnokonventionen. EU har skrivit in mainstreaming i bland annat Amsterdamfördraget år 1999 som ett av EU:s grundläggande mål. I artikel 3:2 står det att all EU:s verksamhet skall syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdhet mellan dem.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras, det handlar inte om att integrera kvinnor. Detta grundar sig i en insikt om att organisationer redan är ”könade”. När kvinnor kommer in i redan manligt normerade organisationer och system, att så är fallet inom idrotten brukar framhållas, är möjligheten för dessa kvinnor att med sin blotta närvaro åstadkomma förändring begränsad. Det måste finnas en medveten vilja att ändra organisationerna som sådana.<sup>9</sup> Jämställdhetsintegrering är en strategi som möjliggör att både öka kvinnors makt och inflytande så att målet om lika makt för kvinnor och män nås, och att samtidigt förändra rådande ordning – mainstreamen, huvudfåran - för att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män.

Den i Sverige mest använda definitionen på jämställdhetsintegrering kommer från Europarådet. En expertgrupp föreslog att jämställdhetsintegrering ska definieras som en *(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet*. Definitionen tar fasta på att jämställdhetsintegrering både handlar om en politisk process, som utgår från en vilja till förändring och en organisatorisk utveckling, som kräver teknisk skicklighet.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> *Förenta nationernas fjärde kvinnokonferens*. Aktstycken utgivna av Utrikesdepartementet, Ny serie II:51, Stockholm 1996

<sup>9</sup> För en genomgång av begreppet mainstreaming och dess utveckling, se exempelvis Ändrad ordning. *Strategisk utveckling för jämställdhet*. Ds 2001:64

<sup>10</sup> *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final report of Activi-

Det första stora arbetet med jämställdhetsintegrering genomfördes under nittioalets senare del på Svenska Kommunförbundet. Där gjordes kunskapsöversikter på olika områden, bland annat av kultur- och fritidsområdet i kommunerna.<sup>11</sup> 3R-metoden utvecklades och testades i några kommunala nämnder där kultur- och fritidsnämnder var representerade. Metodutveckling var ett prioriterat område under den här tiden och inom Regeringskansliet tillsattes år 1997 en särskild arbetsgrupp för detta. Arbetsgruppen gav i uppdrag till dåvarande Riksrevisionsverket att undersöka hur regeringens styrning av myndigheterna utvecklats sedan strategin jämställdhetsintegrering infördes. Rapporten visade att ungefär hälften av myndigheterna år 1999 inte hade någon styrning alls när det gällde jämställdhetsintegrering och att de mål och återrapporteringskrav som fanns var för oprecisa. Det noterades också att bara *en* myndighet hade återrapporterat sitt uppdrag utifrån jämställdhetsintegrering, men trots detta framkom det i revisionsberättelser att revisorerna bedömde att myndigheterna hade gjort sin återrapportering i enlighet med återrapporteringskraven. Rapporten pekade på bristande kvalitet i regeringens styrning, i kunskapen hos myndigheterna och i kunskapen hos revisorerna.<sup>12</sup> Riksrevisionsverket tillfrågade också myndigheterna om förslag på vad som skulle krävas för ett framgångsrikt arbete. Förutom tydlighet i målen framhölls betydelsen av ledningens engagemang. Det är på ett sätt en självklarhet eftersom jämställdhetsintegrering handlar om ordinarie verksamhetsutveckling, men det tål att påpekas då jämställdhetsansvaret fortfarande ofta lyfts ut från linjen, förläggs till en handläggare som kanske är betald av projektmedel eller sitter på personalavdelningen.

Arbetsgruppen för metodutveckling tog också fram en metodbok, *Gör det jämt*. Metodboken innehåller beprövade exempel på metoder och

modeller för styrning utifrån jämställdhetsintegrering och kan fortfarande rekommenderas.<sup>13</sup> I ordlistan över vad jämställdhetsintegrering innebär står det att jämställdhet ska integreras som ett perspektiv i ordinarie sakfrågor, i alla led av beslutsprocessen och verksamheten. Jämställdhet skall uppnås genom att förändra normer, omfördela makt och resurser i den ordinarie verksamheten och att arbetet utförs av dem som normalt finns i verksamheten.

### Exempel på jämställdhetsintegrering

Erfarenheterna av hur arbetet med jämställdhetsintegrering framskred, i många fall med svårigheter, ledde till att utveckla handlingsplaner för genomförande. Inom Regeringskansliet beslutades att inleda ett förändringsarbete samlat i en plan för jämställdhetsintegrering. Förändringsarbetet fokuserade på beslutsprocesser och beslutsunderlag. Planen omfattade perioden 2004- 2009 och har sedan förlängts. En viktig del i planen var att Regeringskansliets chefer och handläggare skulle ha goda kunskaper om de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom respektive politikområden och att det skulle finnas en väl fungerande samordning och ett stöd för jämställdhetsarbetet i Regeringskansliet. Det övergripande målet för hela planen formulerades så att "Regeringskansliet har de bästa möjliga förutsättningarna för att jämställdhet ska genomsyra regeringens politik."<sup>14</sup> Det övergripande målet bröts sedan ner i fyra effektmål inriktade på styrning/beslutsprocesser, utbildning/kunskap, metoder/analyser och samordning. I planen ingick också system för uppföljning och utvärdering. För uppföljningen skapades kvantitativa indikatorer medan utvärderingarna också tog fasta på kvalitativa faktorer. Regeringskansliet är en speciell organisation, men planens stomme och upplägg kan användas och har använts i helt andra organisationer, exempelvis Svenska Amnesty.

ties of the group of Specialists on Mainstreaming. EG-S-MS (98) 2

11 Nyberg, Camilla, *Kultur och fritid – för vem?*, Svenska Kommunförbundet, 1998

12 *Jämställdhet - hur styr regeringen?* RRV 2000:17, Riksrevisionsverket, 2000

13 *Gör det jämt. Att integrera jämställdhet i verksamheten*. Regeringskansliet, N2001:041, Stockholm, 2001

14 Fastställande av plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i regeringskansliet, Protokoll vid regeringssammanträde IV 6, Näringsdepartementet 2004

Även på andra håll utvecklades handlingsplaner för jämställdhetsintegrering. Ett gott exempel kommer från projektet *Verka Jämställt* som drevs i fyra län. Det var Arbetsmiljöverket i Örebro som tog fram *Handlingsplan för att integrera jämställdhet i Arbetsmiljöverkets, distrikt Örebro, verksamhet 2007*. Det som utmärker den planen är hur man identifierade den viktigaste insatsen i hela verkets uppdrag och satte fokus av planen just där.<sup>15</sup>

Under senare år har många goda exempel tagits fram för hur jämställdhetsintegrering genomförs och vad det betyder. Inte minst inom ramen för utvecklingsarbetet *Hållbar jämställdhet* vid Sveriges kommuner och landsting har konkreta resultat nåtts.<sup>16</sup> Många kommuner har i kommunfullmäktige beslutat att omarbete sina mål- och budgetdokument, inte sina jämställdhetsplaner, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas. De övergripande styrdokumentet bryts ned på nämndnivå och sedan vidare i styrdokument för verksamheter och arbetsplatser ända ut i det konkreta genomförandet. Det innebär att idrotten i växande grad på lokal nivå kommer att ställas inför nya kommunala förväntningar och krav, men också nya möjligheter. Ett lokalt utvecklingsarbete i exempelvis föreningar som korresponderar med de kommunala insatserna skulle kunna vara en framgångsväg för idrotten.

Inom ramen för *Hållbar Jämställdhet* har Lycksele kommun arbetat med JämGis. Där har arbetet gått ut på att köra ihop kommunens budget med GIS, d.v.s. geografisk information. Målet är att kommunens budget på sikt ska konkretiseras till exempelvis i anläggningar på kartor och all information ska vara könsuppdelad. Det är en synnerligen konkret form av att införliva ett jämställdhetsperspektiv i budgetprocessen. Pilotarbetet har genomförts inom Fritidsförvaltningen i tekniskt samarbete med Umeå kommun. Föreningarna ska lägga in alla

uppgifter via nätet och spelar därför en viktig roll i hela arbetet.

Några andra exempel från olika håll i landet kan också lyftas fram eftersom de är goda ur lite olika aspekter. Ambulanssjukvården vid Sahlgrenska Universitetssjukhuset i Västra Götaland har arbetat systematiskt under flera år med att integrera ett jämställdhetsperspektiv. Uthållighet, systematik och konsekvens kännetecknar deras arbete. Det de poängterar är behovet av att genomgående ha könsuppdelad statistik och uppgifter. Och att fokusera på det man själv gör och därmed kan förändra.<sup>17</sup>

Ett äldre gott exempel är en rapport från äldreomsorgen i Ovanåkers kommun. Två saker utmärker rapporten: den har en tydlig fråga som den utgår från och den är metodiskt elegant. Rapporten heter *Spelar kön roll för hur jag får min hemtjänst i Ovanåkers kommun?* För att kunna arbeta för jämställdhet på ett effektivt sätt måste det finnas kunskap om hur utgångsläget ser ut. Hur står det till med jämställdheten/ojämställdheten? Jämställdhet och ojämställdhet är ju bara två sidor på samma mynt. Den ställda frågan i Ovanåker kan användas som en mönsterfråga och går att översätta till snart sagt varje verksamhet, även inom idrotten. Det metodiskt eleganta är att rapporten direkt går in i de ordinarie beslut som avgör svaret på den ställda frågan. Hur förhåller sig beslut om vårdinsats till bedömning av vårdtyngd? Finns det skillnader mellan kvinnor och män?<sup>18</sup>

Ännu ett äldre exempel är från fritidsförvaltningen i Umeå kommun. Där gjordes undersökningar utifrån 3R-metoden för att klarlägga framförallt utnyttjandet av vissa av kommunens anläggningar. Samtliga mätningar av utnyttjandet visade på en ungefärlig fördelning på 30/70 för kvinnor och män. Fritidsförvaltningen har efter projektet under flera år arbetat vidare med föreningars rapportering av

15 [www.verkajamstallt.se](http://www.verkajamstallt.se) om sidan upphört, ta kontakt med Länsstyrelsen i Örebro län

16 För en sammanställning av olika delarbeten från kommuner, landsting och regioner, se magasinet *Hållbar jämställdhet*, Sveriges kommuner och landsting, 2010

17 "Jämställt på en höft" i *Gör det jämt i praktiken*. Kunskapscentrum för jämställd vård, Länsstyrelsen i Västra Götaland och Västra Götalandregionen, 2007

18 *Spelar kön roll för hur jag får min hemtjänst i Ovanåkers kommun?* Viveca Danielsson, Ovanåkers kommun, 2007

utnyttjandet för att erhålla stöd, allt databaserat och könsuppdelat, för att följa och förbättra resultatet. Man har skapat en ny rutin, en ny ”mainstream”.

Från SF kan ett exempel hämtas från Svenska Basketbollförbundet (SBBF). Där beslutades tidigt om en jämn könsfördelning av valberedningen i enlighet med idrottens jämställdhetsmål från 1995. Arbetet att på annat sätt integrera ett jämställdhetsperspektiv tog fart efter EM 2003. EM arrangerades i Sverige och var lyckat, men innebär en ekonomisk förlust för SBBF. Styrelsen beslutade då att låta Lena Wallin Kantzy analysera och rekonstruera förbundets inre verksamhet i dialog med styrelsen, d.v.s. de högsta ansvariga. Analysen visade bland annat att basket i Sverige startat ungefär samtidigt för både damer och herrar, att de kommersiella intäkterna inte var stora och det beskrevs som en styrka att det fanns lika många utövare av respektive kön. Här fanns alltså kvinnor och män med som analytiska kategorier. Arbetet landade i att använda lika stora resurser för dam- respektive herrsidan för landslagen. För att undanröja den interna konkurrensen om resurser mellan dam och herr beslutades om en gemensam chef för verksamheten. Dessutom beslutades om gemensamma ledarträffar och utbildningar och samordning av läger och turneringar. Detta sätt att arbeta fastställdes av förbundsstyrelsen. Sedan 2004 arbetar förbundet med en ständig utveckling vari jämställdhet ingår. Jämställdhet är alltså en del av Svenska Basketbollförbundets verksamhetsinriktning och en del av dess grundläggande värderingar.

Ett annat SF-exempel kommer från Svenska Innebandyförbundet. Förbundet har fyra landslag (dam, herr, U19-dam och U19-herr). I februari 2008 beslutade förbundsstyrelsen om målsättningar för könsfördelning i landslagsledningarna, arvodering av landslagsledningarna och landslagens budget. När det gäller könsfördelning i landslagsledningarna sattes två mål: a) att det underrepresenterade könet ska vara representerat med minst 40 procent

bland dem som är verksamma som ledare för landslagen 2012; b) att det finns representanter av bägge könen i samtliga landslagsledningar år 2012. I beslutet ingick också att uppföljning ska ske vid nya kontrakteringar. Detta är exempel på hur målsättningarna rörande representation bland de förtroendevalda spritt sig till andra områden och uppföljningen sker i ordinarie verksamhet. När det gäller arvodering av landslagsledningarna formulerades följande mål: ”Då arvodering av ledare för landslagen är en förhandling med respektive individ är inte möjligt att arvoden ska vara exakt lika stora. Däremot är det rimligt att den summerade arvoderingen för ledningarna för herr- och damlandslagen respektive U-19 herr och U-19 dam inte ska skilja mer än 10 procent.” Det principiellt viktiga här är att arvoderingsfrågan lyfts från den individuella nivån till att bli ett uttryck för hur förbundet fördelar sina resurser på dam- respektive herrlagen. Även här anges att uppföljning ska ske vid nya kontrakteringar. Målet för landslagens budget innehåller liksom målet om arvodering av landslagsledningarna en argumentation om ett rimligt förhållningssätt. ”Budget för såväl senior som ungdomslag måste jämföras över längre perioder då turneringars lokalisering kan slå hårt i budgeten. Därför är det rimligt att summera budgetarna över sex säsonger och därmed tre VM per lag när man jämför. Vid en sådan summering är målsättningen att bibehålla nuvarande nivå, d.v.s. att den totala budgeten över sex säsonger inte skiljer sig mer än fem procent mellan herr och dam respektive U-19 herr och U-19 dam.” Uppföljning beslutades ska ske årligen i samband med budgetprocessen.

Styrelsen för Svenska Innebandyförbundet beslutade också i maj 2010 om fördelning av elevplatser på Nationell Idrottsutbildning NIU. Man beslutade att vid framtagande av de SF-specifika kriterierna för den nya idrottsfördjupningen, som är en del av den statliga gymnasireformen Gy11, måste de skolor som NIU-certifieras av Svenska Innebandyförbundet ha en jämn fördelning av flickor och pojkar över en treårsperiod.

Att jämställdhetsintegrera sin verksamhet betyder att en organisation ser över sitt arbetsätt så att det, som organisationen finns till för att leverera, ges på lika villkor till flickor och pojkar, kvinnor och män, så att deras behov tillgodoses. I idrottens fall handlar det om att ge likvärdiga och bra möjligheter för flickor och pojkar, kvinnor och män, att motionera och att idrotta. Det handlar om att konkret analysera hur kvinnors och män villkor påverkas av de vardagliga handlingar och beslut som fattas och utförs i den samlade idrottsrörelsens olika organisationer.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Se exempelvis SOU 2007:15 *Jämställd medborgarservice*



## 4. Idrotten vill

Det övergripande policydokumentet för Riksidrottsförbundet har sedan år 1995 varit idéprogrammet *Idrotten vill*. Detta dokument i dess olika versioner utgör utgångspunkt för analyserna i detta kapitel, men en rad andra dokument och undersökningar vägs också här in. Idéprogrammet *Idrotten vill* antogs enhälligt vid Riksidrottsmötet i Umeå 1995 och gällde fram till år 2005. Vid RF-stämman 2005 antogs en något reviderad och uppdaterad version med hänvisning till den idrottsliga och samhällsliga utvecklingen, dock med grundprinciperna intakta. Programmet uppges ha legat till grund för en omfattande utvecklings- och utbildningsverksamhet på alla nivåer i rörelsen. Många förbund uppges ha antagit egna idrottsanpassade program och lokala föreningar över hela landet sägs ha tagit *Idrotten vill* som utgångspunkt för policyskrivningar. Programmet uppges också ha legat till grund för kommuners idrottspolitiska program. Det är alltså enligt Riksidrottsförbundet ett viktigt och framgångsrikt policyprogram som har lett till förverkligande av Riksidrottsförbundets viktigaste idéer. Utifrån strategin jämställdhetsintegrering är det avgörande att ett tydligt jämställdhetsperspektiv finns inskrivet i ett sådant dokument.

Vid RF-stämman 2005 beslutades att inleda en diskussion om idrottsrörelsens vision och värdegrund med målet att formulera en gemensam plattform för vad idrottsrörelsen står för. Detta ledde fram till en vision och värdegrund som enhälligt antogs på RF-stämman 2009 och som inleder den nya versionen av *Idrotten vill - idrottsrörelsens idéprogram, 2009*.

För en utvärdering av jämställdhetsarbetet i Riksidrottsförbundet är alltså *Idrotten vill* ett avgörande dokument. Hur formuleras jämställdhetsfrågorna i *Idrotten vill*? Vilka förändringar har skett mellan versionen från 2005 till versionen från 2009? Är jämställdhet en av idrottens viktigaste idéer? Hur benämns jämställdhet? Återfinns jämställdhet i policyformuleringar och i riktlinjer? Är det konkret?

Jämställdhetsintegreringen sätter fokus på hela styrkedjan, från övergripande policy- och måldokument till verksamhetsplaner, arbetsplaner och arbetsrutiner o dyl. för det konkreta genomförandet. Hur jämställdhetsfrågor och jämställdhetsmål formuleras i övergripande styrdokument är avgörande för vilka signaler som skickas ut om att idrotten ska sätta sig i rörelse mot jämställdhet. Är skrivningarna sådana att de kan konkretiseras vidare i idrottens olika program och beslut på olika nivåer inom RF, SF, DF, i föreningar och följas i verksamhetsberättelser, dialoger och statistik?

Riksidrottsmötet 1995 betonade att programmet var utgångspunkt för idrottsverksamheten. Det speciella förhållandet till specialförbunden framgår. Man skriver att utifrån utgångspunkterna i programmet fattar SF:en sina verksamhetsbeslut. De i sin tur styr delvis föreningsverksamheten inom respektive idrott. Och det är där, skriver man, på den lokala nivån, i idrottens föreningsliv, som idrottsverksamheten får sin slutgiltiga form, oavsett vad som beslutas på högre ort. Hur styr Riksidrottsförbundet i detta sammanhang och är jämställdhet en del av styrningen?

Det som i *Idrotten vill* sägs känneteckna idrotten är framtidstro, ambition till utveckling och ständig förbättring, utveckla människor positivt i alla avseenden, medverka till ett bra samhälle, utveckla det som är bra, betona etik och moral, vara en motkraft till det som är dåligt och nedbrytande. Så långt kan konstateras att ett jämställdhetsperspektiv inte finns med, men det gör heller inte andra indelningar av människor i olika grupper.

### Vad vill idrotten 2005?

I dokumentet *Idrotten vill 2005* presenteras idrottsrörelsen verksamhetsidé, vad idrott är, består av och hur den är organiserad. I dokumentet påpekar man att idrotten delas in efter ålder och ambitionsnivå. Redan här finns det anledning att reagera. Den mest grundläggande indelningen av idrotten, indelningen i kvinnor och män, kvinnoidrott och mansidrott,

berörs inte. Ändå framstår ju både ålder och ambitionsnivå som mindre absoluta kategorier än kön. Ordet jämställdhet, eller kvinnor och män, eller flickor och pojkar, nämns inte i de övergripande verksamhetsidéerna och riktlinjerna. Det enda som återfinns är en passus, modellerad efter diskrimineringslagen, där kön är en bland många skillnader som finns mellan oss människor, som exempelvis etniskt ursprung, religion eller sexuell läggning. Men idrotten är inte indelad efter religion eller sexuell läggning. Däremot är den indelad efter kön. Blotta tanken att kontrollera deltagare utifrån etniskt ursprung eller religion är främmande. Men deltagare i idrott uppdelas efter och kontrolleras utifrån kön. Olika regler har gällt och gäller för kvinnor och män. Olika normativa föreställningar och faktiska bestämmelser har format en idrott som har just isärhållandet mellan kvinnor och män som en grundidé. Kön är inte bara en skillnad bland andra skillnader. Det är den mest avgörande kategorin på vilken en idrott byggs med olika förutsättningar för kvinnor och män, både vad gäller inflytande över beslut och villkor i utövande av idrott. Det är intressant att en sådan faktiskt avgörande verksamhetsstyrning inte lyfts upp till ett medvetet plan och läggs till grund för en diskussion. Regler och begränsningar inom idrotten för framförallt kvinnor har utmanats och förändrats över tid. Om jämställdhet är en bärande idé borde det finnas en medveten hållning på detta övergripande plan.

Att den grundläggande indelningen i kvinnor och män inte berörs kan tolkas som att den är så given att det är ”normalt”, det är en normal ordning, idrottens doxa, som inte behöver kommenteras på denna nivå. Det blir särskilt intressant då undersökningar inom idrotten samtidigt visat på mönsterskillnader utifrån kön för såväl aktiviteter och resursfördelning som representativitet. Den fungerar styrande utan att vara explicit formulerad.

Idrottens viktigaste policydokument i versionen från år 2005 är könsblint i sin utgångspunkt. Könsblinda dokument fungerar inte

styrande för ett aktivt och medvetet arbete för jämställdhet, utan de brukar resultera i en könsblind omedvetenhet som i sitt uttryck kan vara könsstereotyp. Avsaknaden av ett kritiskt förändringsperspektiv kan resultera i att jämställdhetsåtgärder förstärker befintliga ordningar och roller, istället för att bryta ny mark.<sup>20</sup>

Avsaknaden av ett könsperspektiv i dokumentets verksamhetsidé och riktlinjer styr den fortsatta framställningen av idrotten. Varken köns- eller jämställdhetsperspektiv diskuteras när det handlar om fysisk aktivitet och kroppen, inte heller när det gäller psykisk utveckling och inte när det gäller social eller kulturell utveckling. Om Riksidrottsförbundet menar att jämställdhet är en viktig fråga i och för idrotten, måste verksamhetsidé och riktlinjer skrivas om utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsintegrering förutsätter att jämställdhet och villkor för kvinnor och män lyfts upp på den övergripande nivån.

## Jämställdhet

I dokumentet *Idrotten vill 2005* finns ett kort avsnitt om jämställdhet. Avsnittet återfinns i ett kapitel som räknar upp olika positiva saker i samhället och som idrotten vill vara bra på. Demokrati, utveckling, miljömedvetenhet, rent spel, sund ekonomi, ideellt engagemang, idrott för alla, respekt för andra och jämställdhet. I avsnittet om jämställdhet poängteras att idrotten är lika viktig för kvinnor och män och att alla är lika viktiga för idrotten. Därför ska det inom idrottsrörelsen finnas jämställdhet mellan könen, skriver man. Man nämner den tävlingsmässiga uppdelningen på kvinnor och män p. g. a. av fysiska skillnader, men understryker att alla ska ha lika möjligheter att utöva idrott, att kvinnors och mäns idrott ska värderas och prioriteras likvärdigt och att resurser ska fördelas rättvist.

<sup>20</sup> För intressanta diskussioner se Svender, Jenny och Larsson, Håkan, *Som hand i handsken – en satsning på flickors idrott eller på idrottens flickor?*, Handslaget, Utvärderingsprojekt 2007:12

All verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv, står det. Det är ett embryo till att arbeta utifrån jämställdhetsintegrering. Vad som avses med verksamhetsplanering utvecklas emellertid inte och de efterföljande meningarna reducerar detta till en fråga om representation i vissa uppdrag. Detta svarar dåligt mot det beslut om jämställdhetsintegrering som fattades av Riksidrottsmötet 1999. I stycket om jämställdhet står det vidare att ansvaret för utvecklingen ska delas genom att kvinnors och mäns erfarenheter och värderingar som ledare tas till vara på alla nivåer. Och uppdrag ska fördelas och utformas så att både kvinnor och män kan medverka. Det är samma tankegång som återfinns under avsnittet om demokrati, där det står att alla medlemmar oavsett bland annat kön är delaktiga i de beslut som formar deras verksamhet. Hur dessa skrivningar ska ta sig från en egen liten passus till att styra exempelvis verksamhetsplaneringen framstår som oklart.

Om Riksidrottsförbundet menar sig vilja ha ett genomgående jämställdhetsarbete ska meningen "All verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv" flyttas till de övergripande idéerna och en särskild riktlinje formuleras. En genomarbetad skrivning av vad ett sådant åtagande innebär skulle krävas. Om detta gjordes skulle helt andra signaler skickas iväg in i organisationen än att kön reduceras till en bland många skillnader och jämställdhet reduceras till ett litet, aldrig kommenterat, avsnitt.

#### Idrotten i samhället

I *Idrotten vill 2005* konkretiseras verksamhetsidéerna under några rubriker till vilka riktlinjer formuleras. Rubrikerna är idrotten i samhället, idrott för barn, idrott för ungdom - bredd och elit, idrott för vuxna - bredd och elit, det ideella ledarskapet, stöd till lokal utveckling, stöd till internationell utveckling, forskning och utveckling. Först är alltså idrotten i samhället.

När idrotten sätts in i ett samhällsperspektiv återkommer samma formulering som i de inledande verksamhetsidéerna: människor oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, ålder, kön eller sexuell läggning samt fysiska och psykiska förutsättningar ska kunna vara med. Kön utvecklas inte, blir aldrig konkret. Ordet jämställdhet förekommer inte i diskussionen om idrotten och samhället. Etnisk bakgrund och invandrare läggs däremot till grund för en diskuterande text om idrottens betydelse. Frågan om människor som är utlandsfödda och idrotten skrivs också explicit fram som en riktlinje. Där görs det emellertid ingen distinktion om hur det ser ut för kvinnor och män när det gäller etnicitet och idrott. Jämställdhet finns således inte med vare sig som område eller perspektiv. Det verkar alltså som att medvetenhet finns i programskrivningen om att det inte räcker med att räkna upp skillnader i allmänna sammanhang, utan att man måste bli mer explicit om man vill bli operativ. Denna medvetenhet används inte när det gäller jämställdhet.

När jämställdhetsintegrering år 1994 infördes som strategi för jämställdhetsarbetet var det just sådana sidoordnande och allmängiltiga skrivningar som var anledningen till omsvängningen. Formuleringarna där kön omnämns är modellerade efter en allmän diskrimineringslinje och det stannar på en retorisk nivå.

#### Barn och unga

Idrott för barn och unga, upp till tolv år, är ju en indelningsgrund i idrotten. Begrepp som flickor och pojkar återfinns emellertid inte i texten utan alla är barn. Om ett jämställdhetsperspektiv använts skulle formuleringar blivit mer förändringsdrivande. Som det är nu sägs att majoriteten av alla barn är med i idrott, men vi vet att det finns skillnader mellan flickor och pojkar, både vad gäller intensitet och inriktning. Pojkar är mer delaktiga och det finns skillnader mellan flickor och pojkar i olika åldersskullar. Inte heller diskuteras hur flickor och pojkar kan träna och tävla tillsammans.

När barnen blir äldre, 13-20 år, är de per definition ungdomar. Här kommenteras att hänsyn ska tas till olikheter mellan flickor och pojkar och den ökande betydelsen som könstillhörighet får under ungdomsåren. Temat utvecklas inte vidare. Kroppsuppfattning och problem med doping och ätstörningar lyfts fram, men dessa fenomen kommenteras inte ur könsynpunkt.

#### Bredd och elit bland unga

Breddidrott och elitidrott är den andra indelningsgrunden för idrott som lyfts fram i idéprogrammet. När breddidrotten för ungdom diskuteras uppmärksammas att det är under tonåren som idrottsrörelsen tappar medlemmar. Här sägs att det ibland saknas verksamheter som lockar de flickor och pojkar som vill fortsätta att idrotta men utan att elitsatsa, men den stora skillnad som uppkommer mellan flickor och pojkar syns inte. Det är en minoritet flickor som idrottar i föreningar redan när de fyllt femton år. Den implicita frågan om flickor lämnar föreningarna i högre grad än pojkar därför att de har lägre idrottsliga ambitioner eller om det beror på annat hänger i luften. Positivt är att i riktlinjerna skrivs att idrottsrörelsen ska utveckla tränings- och tävlingsformer som svarar mot flickors och pojkars behov av breddidrott. Ledare ska också få kunskap om flickors och pojkars fysiska, psykiska och sociala utveckling. Det är tillräckligt bra skrivningar för att kunna bli operativa i olika verksamheter och satsningar.

För ungdom inom elitidrott poängteras att de som leder idrotten måste ha kompetens om hur flickor och pojkar utvecklas fysiskt och psykiskt. Samtidigt betonas att varje ungdom ska behandlas individuellt. Hur förhåller sig det individuella till kunskapen om flickor och pojkar som grupper? Det diskuteras inte, men det individuella perspektivet lyfts fram som en förutsättning för att de allra bästa ska nå en internationell elitnivå. De riktlinjer som preciseras för elitidrotten har oftare än i andra riktlinjer utskrivet att det handlar om flickor och pojkar. Det gäller framförallt de som är

på väg mot en seriös elitsatsning, alla som har talang och ambition. Lite paradoxalt kanske verkar det som att elitbegreppet upphäver en normativ könstillhörighet och att det istället är individens biologiska förutsättningar som sätts i fokus när man talar genomgående om flickor och pojkar. Varken genus eller jämställdhet finns med i diskussionerna.

De viktiga idrottsgymnasierna beskrivs inte ur ett specifikt jämställdhetsperspektiv, exempelvis att platserna ska fördelas så att de speglar flickors och pojkars preferenser lika och att platserna och resurserna på ett likvärdigt sätt främjar flickors och pojkars elitsatsning. Maja Uebels studie av vad eleverna tycker om Riksidrottsgymnasierna visade att flickor och pojkar i många stycken har liknande uppfattningar om verksamheten. En skillnad i flickors och pojkars uppfattning rörde dock ledarnas kommunikativa förmåga och flickor var mer kritiska till den sociala situationen på skolorna. Nästan hälften av pojkarna tyckte däremot att de sover för lite. Fokus i Uebels undersökning var att titta på hur genus skapas och vidmakthålls inom idrotten och att belysa och förstå vad som värderas och tillerkänns värde på Riksidrottsgymnasierna. Det poängteras att det var första gången under Riksidrottsgymnasiernas existens som bland annat genusteoretiska utgångspunkter använts för att beskriva och problematisera de normer och värden som dominerar verksamheten.<sup>21</sup>

#### Idrott för vuxna

Idrott för vuxna handlar om personer över 20 år och omfattar både elit- och breddidrott. Det är breddidrotten som är den största delen av folkrörelseidrotten. En viktig passus i avsnittet handlar om det stöd som finns för att utveckla verksamheterna. Här skrivs att frågan om hur befintliga resurser ska används och fördelas ska beakta balansen mellan kvinnor och män, såväl vad gäller resurser till verksamheten som inflytande över besluten. Här finns alltså både ett perspektiv som utgår från representa-

<sup>21</sup> A.a. Uebel 2006

tion och demokrati och resursanvändning i verksamheter. Två riktlinjer innehåller skrivningar om kvinnor och män. Det handlar om att i ökad utsträckning attrahera vuxna kvinnor och män till motionsidrott och det handlar om att följa kvinnors och mäns trender för träning. Bakom de två riktlinjerna finns ett intresse av att hålla kvar, helst öka, antalet som motionsidrottar inom föreningar. Även här skulle ett tydligt jämställdhetsperspektiv skärpa den analytiska inriktningen eftersom kvinnor i högre utsträckning än män söker sig till motionsformer utanför föreningslivet.<sup>22</sup>

### Målstyrning och bidragsgivning

Att befintliga resurser bland annat ska fördelas utifrån balansen mellan kvinnor och män, såväl i verksamheterna som i inflytandet över besluten, är utmärkta formuleringar som lätt kan göras operativa. Skrivningarna sammanfaller också med statens fördelningsformuleringar. Hur ser det då ut med tillämpningen? Frågan berörs i undersökningen *Målstyrning och bidragsgivning i svensk idrott*.<sup>23</sup> Johan Söderholm konstaterar att de övergripande syftena med statens stöd till idrotten anges av riksdagen, men att idrottsrörelsen själv lägger fast målen för sin verksamhet och de olika metoderna för att nå målen. RF har ett myndighetsansvar för statsbidraget och stödet från staten kommer med riktlinjer att liknas vid regleringsbrev och innehåller återrapporteringskrav.

Söderholms studie är metodiskt upplagd efter samma modell som den här utvärderingen och analysen bygger på verksamhetsberättelser och andra ordinarie måldokument. Resultatet visar på hög överensstämmelse mellan statens mål och RF:s mål, men att det brister i genomförandet i hur SF formulerar sina mål. Av totalt 68 SF var 58 SF med i undersökningen. Totalt hittades 395 målformuleringar i de undersökta verksamhetsdokumenten. Av de 58 SF:en

i undersökningen saknade 13 förbund helt skriftliga målformuleringar. Cirka hälften av målformuleringarna var otydliga och 1/3 saknade helt resultatuppföljning. Undersökningen tittade bl. a. på ”sociala mål” och hade förväntat sig att SF, som var mer beroende av statsbidrag i högre grad än andra, skulle beskriva sociala mål i sina texter. Det var tvärtom. Ett delmål för statens bidragsgivning är just socialt. Formuleringen lyder, ”Bidrag till centrala idrottsorganisationer – Målet är att stödja idrottsverksamheter som främjar integration, jämställdhet, ökat deltagande av människor i alla åldrar, god etik samt motverkar doping, våld och diskriminering”. Rapporten skriver att det är detta delmål som har störst betydelse för statsbidraget till SF. Betydelsen märks också i hur staten beskriver hur detta delmål ska följas upp. Bland annat ska inriktning och effekter av de olika förbundens arbete för integration, jämställdhet och icke-diskriminering redovisas, liksom stödets fördelning mellan kvinnor och män i olika åldrar.

Söderholms undersökning tittade på målformuleringar inom olika målkategorier som återfinns hos SF. En kategori var organisatoriska mål, exempelvis att öka medlemsdemokratin, vilket 67 procent av undersökta SF hade. Storleksmål var en annan kategori, exempelvis antal medlemmar och hur man ska växa, och det hade 53 procent av SF. Idrottsprestationsmål, exempelvis deltagande på mästerskap, var en kategori som 45 procent av SF hade och dessa mål var väl definierade. Inom ”sociala mål” skrivs ökad jämställdhet fram som ett socialt mål tillsammans med ökad integration, renare miljö, rent spel inom idrotten, följa förbundspolicies och arbeta med doping. Ett socialt mål som plockat upp någon del av den breda målformuleringen hade 36 procent av SF. Undersökningen konstaterar att de sociala målen var mer otydligt definierade än de andra målsättningarna, exempelvis saknade en majoritet tidshorisont. Slutsatsen som får dras är att målformuleringar i liten grad styr verksamheterna, i alla fall rapporterar man inte om detta. Det blir då också omöjligt att göra utvärderingar annat än att konstatera avsaknad.

22 SOU 1996:3 *Fritid i förändring*. Om kön och fördelning av fritidsresurser

23 *Målstyrning och bidragsgivning i ideella organisationer*, FoU 2007:7, Riksidrottsförbundet, 2007

Undersökningen diskuterar också RF:s bidragsmodell. Enligt modellen rangordnas SF enligt en skala med plus och minus utifrån hur deras verksamhet förändrats under de senaste tre åren. Beslut om fördelning sker i bidragsgrupp med tre representanter från SF, vilka byts ut varje år, och tjänstemän från RF. RF förbereder beslutsunderlag och reglerna för bidragsfördelningen är fastlagda när bidragsgruppen träffas. De har bara att rangordna. Undersökningen genomförde en intervjustudie med tre generalsekreterare, som visade att det inte finns någon gemensam syn inom idrottsrörelsen på vad RF egentligen ska premiera med SF-bidraget. De intervjuade menade att de nyckeltal som används har tagits fram för att de är lätta att mäta. Att det mätbara blir måttet känns igen från annat håll. Ett av de nyckeltal som tagits fram mäter andelen kvinnor i styrelse samt bland aktiva. Det måttet diskuterades inte alls vid rangordningen, framkom det i intervjuerna. Detta kastar ju ett förklarande ljus över varför SF inte har egna målsättningar i sina verksamhetsdokument om detta. Vidare framkom att de flesta SF fick samma betygssättning som året innan. SF-bidraget fördelas efter storlekskriterier, d.v.s. mer idrott är bra. Kvalitativa mått, framkom det i undersökningen, ansågs innebära för mycket styrning. I viss kontrast till detta framhålls i undersökningen satsningen *Handslaget*, som hade en mer styrande effekt. Ökad satsning på *Handslaget*, som går till den lokala nivån på bekostnad av det generella SF-bidraget, innebär ökad styrning från statens sida av SF, vilket kritiserades av SF. SF vill inte styra mot olika mål, vilket tydligt framkom i målredovisningen och RF blir då en buffert mellan staten och SF. För jämställdhetsintegrering är fördelning av resurser en basförutsättning för att åstadkomma jämställdhet. Här kan i alla fall konstateras att jämställdhet inte diskuteras som en övergripande fråga för resursfördelning, att satta mål inte följs eller återrapporteras och att de inte har betydelse för resursfördelningen. De indikatorer som kopplas till det sociala målet motsvarar heller inte de skrivningar och ambitioner som finns i idrottens jämställdhetsplan.

## Vuxna och elit

I beskrivningen av den elitinriktade idrotten för vuxna konstateras att den är liten till omfattningen, men av stor betydelse för idrottsrörelsen. Här lyfts tanken att Riksidrottsgymnasierna som konstruktion, d.v.s. att kunna kombinera elitsatsning med gymnasiestudier, borde utvecklas så att möjlighet skapas att kombinera högskolestudier med elitsatsning. Här pekar Idrotten vill direkt på specialidrottsförbundens ansvar för att i sina elitsatsningar beakta bland annat jämställdhet mellan könen. I de riktlinjer som konkretiserar avsnittet skrivs att behovet av fortsatt satsning på forskning och utvecklingsarbete om kvinnor och idrott bör betonas. Utbildning i jämställdhetsfrågor ska ingå som ett moment i olika former av utbildning för kvinnliga och manliga ledare, tränare och anställda. Det är en formulering som är helt i linje med de beslut som togs 1999 då det betonades att det ska finnas kunskap om jämställdhet på olika nivåer och bland olika kategorier av människor. Den jämställdhetsplan som togs 2005 kunde dock konstatera att detta inte skett. Någon sådan bred utbildningssatsning för ökad kunskap om jämställdhet inom idrotten hade inte genomförts. Slutsatsen blev därför att det i praktiken saknas kunskap hos många inom idrotten för att kunna införliva ett jämställdhetsperspektiv i den dagliga verksamheten.<sup>24</sup>

Återigen är skrivningarna tydligare när de rör Riksidrottsgymnasierna än i övriga sammanhang. En möjlig förklaring till detta skulle kunna vara att RF själv beslutar om dessa. En mer allmän reflektion kring jämställdhetsperspektivet så långt är att själva problemformuleringen ofta saknas. Man går från en generell beskrivning av verksamheterna utifrån ett önskat tillstånd och utan jämställdhetsperspektiv och sedan landar man i specifika riktlinjer utifrån kvinnor och män. Det skulle kunna beskrivas som glapp i styrningen, men också att ett sidorodnat jämställdhetsarbete har

<sup>24</sup> Idrottens jämställdhetsplan 2005, Riksidrottsförbundet och SISU, 2005

haft ingång i formuleringarna. Texterna liknar de som brukar vara resultatet av gemensam beredning, d.v.s. de har passerat personer med uppdrag och/eller kunskap om jämställdhet som på olika ställen fått in någon eller några formuleringar.

#### Det ideella ledarskapet

Inom idrotten finns cirka 600 000 ideella ledare som lägger ner minst 140 miljoner arbetstimmar på idrotten. I detta avsnitt om det ideella ledarskapet kommer en tydlig problemformulering: ledarbrist. Det konstateras att det finns en outnyttjad rekryteringsbas i de grupper som är underrepresenterade, det vill säga ungdomar, kvinnor och invandrare. En intensifierad ledarutbildning så att ledare stannar kvar beskrivs som en överlevnadsfråga. Men när det kommer till riktlinjer är det bara rekrytering av ungdomar kvar. Här finns alltså diskrepens mellan den resonerande texten och den operativa inriktningen. Här saknas också en skrivning om utbildning i jämställdhet för alla nivåer.

#### Lokalt stöd, internationell utveckling och forskning

Avsnittet om stöd till lokal utveckling saknar ett jämställdhets- eller könsperspektiv. Det korresponderar väl med beskrivningen av avsaknaden av målformuleringar för bidragsfördelning. I avsnittet om stöd till internationell utveckling finns inget om jämställdhet i texten, men i riktlinjerna skrivs att svensk idrottsrörelse ska sträva efter att öka jämställdheten i internationella idrottsorganisationers beslutande församlingar. Forskning och utveckling saknar jämställdhetsperspektiv, trots att man tidigare i texten under avsnittet om elitidrott för vuxna pekat på vikten av forskning om kvinnor och idrott. Det är ett exempel på hur målsättningar formuleras inom ett område, men kräver förverkligande på ett annat och då inte får genomslag.

Sammantaget är *Idrotten vill 2005* ett dokument som saknar en verksamhetsidé utifrån jämställdhet, trots att hela idrotten är uppdelad utifrån kön. Kön reduceras till en skillnad bland andra skillnader. Jämställdhet är ett eget litet avsnitt som inte har något övergripande mål att utgå från. I de olika avsnitten återfinns i varierande grad riktlinjer med ett jämställdhetsperspektiv. Ibland är det en uppdelning på flickor och pojkar istället för att skriva ungdomar, men det leder inte vidare till en analys som skulle förklara vad som egentligen är problemet. Trots detta formuleras olika intressanta uppdrag och tankegångar som den ordinarie verksamheten ska verksställa, men förklaringar hur det ska gå till saknas oftast. Sex år efter att beslutet om jämställdhetsintegrering fattats lyser det med sin frånvaro, istället för att vara ett genomgående perspektiv är jämställdhet sparsamt inskrivet och inte införlivat i respektive sakområden och frågor.

#### Vad vill idrotten 2009?

Revisionen av *Idrotten vill* från 2005 föregicks av en diskussion kring idrottsrörelsens vision och värdegrund. Resultatet av den diskussionen fick inleda den nya versionen av *Idrotten vill 2009*. En annan nyhet var att ett studiematerial tagits fram, *Idrotten vill – vad vill vi?* av SISU Idrottsutbildarna. Det är ett sätt att öka den gemensamma förståelsen av idrottsrörelsens uppdrag och villkor och kan ses som ett sätt att arbeta, som krävs i en organisation där styrning är svårt. Redan i utvärderingen av jämställdhetsarbetet inför RIM 1995 konstaterades att SF varit med vid alla beslut om planer och målsättningar, men att de ändå inte rättade sig efter dem. ”När vi formulerar våra framtidsmål så funderar vi ju aldrig på vad RF har sagt eller skrivit”, som ett SF uttryckte det. Att få igång strukturerade studier utifrån en gemensam plattform verkar alltså vara ett klokt sätt att driva ett förändringsarbete. För ett arbete som ska bygga på jämställdhetsintegrering blir det ju då extra viktigt att jämställdhetsmålsättningar och analyser finns ordentligt presenterade i det materialet som ska läggas till grund för förändringsarbetet.

Idrottens verksamhetsidé i versionen från 2009 beskrivs i stora stycken på ett likadant sätt som 2005. Jämställdhetsperspektivet finns inte med. Diskussionen från versionen 2005 om hur den mest avgörande indelningen av idrotten i kvinnor och män inte finns med gäller även här. Den skillnad som finns är att omnämmandet av kön i en hopklumpad skrivning från ett diskrimineringsperspektiv är borta i den nya versionen. Istället har vissa tillägg gjorts utifrån förslag från exempelvis den statliga Idrottsstödsutredningen, t.ex. att idrotten följer FN:s Barnkonvention och Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Det är då intressant att konstatera att det inte finns referens till Kvinnokonventionen som är precis lika bindande som de omnämnda konventionerna. CEDAW, som den förkortas, fyllde 30 år just 2009 och ligger till grund för FN:s *Plattform for Action* där undertecknande stater, som exempelvis Sverige, förbinder sig att på alla områden arbeta med jämställdhetsintegrering.

Under idrottens vision återfinns skrivningen utifrån ett diskrimineringsperspektiv där kön ingår som en skillnad bland andra skillnader. Rubriken för denna skrivning är att alla har rätt att vara med. Idéprogrammet från 2009 följer i stora stycken den tidigare versionen från 2005, men vissa skillnader finns som exempelvis att idrotten är folkjär och en del av vårt kulturarv. Ett särskilt litet stycke rubricerat "Jämställdhet" finns i bägge versionerna med i avsnittet "Idrott är bra" och ordalydelsen är identisk. Skrivningen utifrån ett diskrimineringsperspektiv återkommer såväl under diskussionen om idrotten i samhället som i de riktlinjer som formuleras. Formuleringarna är återigen identiska i de bägge versionerna. Den kontextuella beskrivningen av idrotten i samhället är emellertid intressantare i *Idrotten vill* 2009. Idrottens egna ställningstaganden framkommer tydligare. Det är också tydligt att den inledande indelningen av idrotten i barn/unga och vuxna samt i elit och bredd har betydelse då detta är perspektiv som man ständigt kommer tillbaka till.

Den dolda, helt avgörande, indelningen av idrotten i kvinnor och män, bör skrivas in i verksamhetsidéer och riktlinjer. Då skulle ett operativt jämställdhetsarbete verkligen kunna få genomslag. Och då skulle mantrats att "inget händer" kanske kunna mattas av. Att inte mer händer framstår som ett resultat av att man säger att det inte ska hända mer, helt enkelt.

De olika avsnitten om idrott för barn, idrott för ungdom, breddidrott för ungdom och elitinriktad idrott för ungdom har identiska lydelse i versionen från 2009 som den från 2005. Diskussionen utifrån ett jämställdhetsperspektiv som rörde *Idrotten vill* 2005 gäller alltså även här. Den enda skillnad som finns handlar om att särskilda riktlinjer har tagits fram om att Barnkonventionen ska följas. Återigen visar det sig alltså att det har betydelse vad som skrivs under de verksamhetsinriktande avsnitten.

Även avsnitten om idrott för vuxna, breddidrott för vuxna och elitinriktad idrott för vuxna är identiskt skrivna under 2009 och 2005. En reflektion är att de studier som undersökt efterlevandet av olika målsättningar och riktlinjer och pekat på bristfälligheter inte refereras till eller har lett till förändrade riktlinjer. I avsnittet om breddidrott för vuxna finns en bra passus (identisk 2005 och 2009) om att balansen mellan kvinnor och män ska beaktas vid resursfördelning. Rapporten *Målstyrning och bidragsgivning*<sup>25</sup>, som kom 2007 och visade att denna riktlinje överhuvudtaget inte beaktades, hade kunnat användas för att skärpa riktlinjen och därmed skicka tydliga signaler in i modellen för bidragsgivning. Det har inte gjorts. Även studien *Nya perspektiv på riksidsrottsgymnasierna*<sup>26</sup> från 2006 hade kunnat leda till en ytterligare förbättring av riktlinjerna för elitinriktad idrott. Där finns, såväl 2005 som 2009, mycket bra riktlinjer som handlar om forskning och utbildningar, men de hade kunnat konkretiseras utifrån studiens resultat och då vunnit i styrningskraft. En reflektion är att olika studiers resultat skulle

25 A.a. Söderholm 2007

26 A.a. Uebel 2006



kunna användas i större utsträckning om de ingick i en tydlig utvärdering, som ska läggas till grund för nya mål- och verksamhetsdokument. En annan reflektion är att de olika avsnitten i *Idrotten vill* lever lite isolerade från varandra. Till exempel borde en återkoppling ha skett till riktlinjerna om att utbildningar av ledare, tränare och anställda ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv under diskussionerna om just utbildningar. Men det görs inte, styrkraften från riktlinjerna är alltså obefintlig, men det skulle vara väldigt lätt att föra in relevanta formuleringar i riktlinjerna för utbildning.

*Idrotten vill* från år 2009 har, liksom versionen från år 2005, inget jämställdhetsperspektiv i det avsnitt som handlar om stöd till lokal utveckling. Skrivningarna är identiska. Bristen på förändring av skrivningarna, trots att omvärlden ändrats, verkar inte bara gälla för jämställdhetsperspektivet utan också för annat. Till exempel står det i båda versionerna att många kommuner ser över formerna för stödet till idrotten och en koppling görs till en kärv ekonomisk situation. Här hade det kunnat finnas någon passus om hur stödet har förändrats under de gångna åren, vilka tendenserna är och i vilken omfattning en förändring har skett. Men det görs inte och riktlinjerna är identiska. Inte heller har erfarenheter från *Handslaget* som bedrevs mellan 2004 och 2007 vägts in. Detsamma gäller för avsnitten om internationell utveckling och forskning. I avsnittet om forskning plockas inte de tidigare presenterade riktlinjerna upp som rör forskning om flickor och pojkar exempelvis under tonårstiden. Under internationell utveckling finns dock riktlinjen om att svensk idrottsrörelse ska sträva efter att öka jämställdheten i internationella idrottsorganisationers beslutande församlingar kvar, vilket är utmärkt.

En sammanfattande kommentar för jämförelsen mellan *Idrotten vill* 2005 och 2009 är att det mesta är precis likadant. Ingenstans har ett perspektiv som rör kvinnor och män, flickor och pojkar, blivit tydligare och jämställdhets-

perspektivet är i stort sett frånvarande. Det är i bägge versionerna fört till ett eget avsnitt om cirka 18 rader på halvspalt och de studier som visat på bristande genomförande har inte lett till förändring. Det som kan konstateras är en ytterligare försvagning av ett könsperspektiv, dels genom att även diskrimineringstexten där kön ingår flyttats bakåt i dokumentet och dels att andra perspektiv stärkts. Utifrån dessa dokument, som inte svarar mot kännetecknen av en jämställdhetsintegrering, skulle det ha varit mycket förvånande om det hade hänt mycket inom idrotten ut jämställdhetssynpunkt. Om idrottsrörelsen menar allvar med jämställdhetsintegrering krävs genomgripande förändringar.

En stor skillnad mellan de båda versionerna är utformningen. *Idrotten vill* från år 2009 är full av många bra och inspirerande bilder, till skillnad från den tidigare versionen som är helt utan bilder. Bildvalet har uppenbart gjorts med stor medvetenhet för att fånga kvinnor och män, flickor och pojkar, elit och motionärer, med olika bakgrunder, åldrar och livssituationer i icke-stereotypa situationer utan att gå överstyr i andra riktningen. Bildvalets komplexa språk är en slags jämställdhetsintegrerad beskrivning.

## 5. Idrottens Jämställdhetsplan

Idrottens jämställdhetsarbete har i olika utvärderingar fått mycket goda omdömen. Det är ett arbete som ofta legat väl framme i förhållande till jämställdhetspolitikens målsättningar och inriktningar. Även forskningsmässigt har jämställdhetsarbetet utvecklats och berett plats för nya rön och diskussioner. Statistiken finns på plats.<sup>27</sup> Det är ett omdöme som fortfarande gäller. Jämställdhetsarbetet som sådant är skickligt och initierat. Det finns kunnigt och engagerat folk.

Frågan för en utvärdering utifrån strategin jämställdhetsintegrering är inte att undersöka detta utmärkta arbete utan försöka visa om och hur det avancerade jämställdhetsarbetet haft genomslag på andra håll inom idrottsrörelsen. En presentation görs därför här av *Idrottens jämställdhetsplan* utifrån sådant som målsättningar, kunskapsläge och förslag till åtgärder för att sedan jämföras med skrivelser som finns i ordinarie verksamhetsdokument.

Idrottens jämställdhetsplan antogs av RF-stämman 2005. Noteras kan att yrkanden gjordes att skärpa de formuleringar som RS ställde till stämman angående delmålens formulering. De yrkade att ”bör” skulle bytas ut mot ”ska” och förslaget fick gå till redaktionskommittén. De formuleringar som bifölls var att idrottsrörelsen på alla nivåer medvetet ska sträva i jämställd riktning.<sup>28</sup>

”En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling”, slår *Idrottens jämställdhetsplan* från 2005 fast.<sup>29</sup> Det är en skarpare ingång än den som finns i idrottsrörelsens viktigaste idéprogram *Idrotten vill*. Det innebär att inom jämställdhetsarbetet uppfattas brist på jämställdhet inom idrottens olika organisationer och nivåer som ett problem för idrottsrörelsen och idrotten som sådan. Detta kommer inte till uttryck i *Idrotten vill*. Där

nöjer man sig med att i det särskilda korta avsnittet om jämställdhet säga att idrotten är lika viktig för kvinnor och män och att kvinnor och män är lika viktiga för idrotten. Också jämställdhetsplanens språkbruk skiljer sig från andra policyformuleringar och riktlinjer inom idrottsrörelsen. Idrottens historia beskrivs som patriarkal och vårt samhälle som präglad av en könsmaktordning. Planen tar spjörn i regeringens skrivelse *Jämt och ständigt*<sup>30</sup> där samhället beskrivs som en maktordning där män alltid varit norm och kvinnor fått underordna sig. Idrottsfrågorna behandlas i skrivelserna under politikområdet Folkrorelsepolitiken, och det framhålls i skrivelserna att jämställdhetsfrågor har en framskjuten plats inom folkrorelsepolitiken. Idrotten omnämns särskilt.

### Styrning för jämställd idrott

I jämställdhetsplanen konstateras att idrottens jämställdhetsarbete inte kan frikopplas från det jämställdhetsarbete som bedrivs av regering och riksdag. Det är utifrån yttre styrdokument som de förändringsinriktade skrivningarna i jämställdhetsplanen hämtar sina argument och legitimitet. Man skulle kunna säga att jämställdhetsplanen ingår i en jämställdhetsdiskurs, som (ännu) inte omfattar idrotten som helhet.

Relationen mellan idrottens interna jämställdhetsdokument och regeringens politik gällde även 1989 då RF-stämman antog Idrottens jämställdhetsplan inför 1990-talet. Planen bygger på propositionen 1997/98:105 *Jämställdhetspolitiken inför 90-talet* som i sin tur utgick från bland annat betänkandet *Varannan Damernas*. Den viktigaste delen av propositionen handlade om ett systematiskt arbete för att öka kvinnors representation i statliga styrelser. För idrotten blev det statliga arbetet mönsterbildande. Planen från 1989 beskrivs som en offensiv och konkret plan. Och det var den. Tanken om ”varannan damernas” innebar ett målinriktat och samordnat arbete för att ändra maktrelationer mellan kvinnor och män på

<sup>27</sup> Se exempelvis *Kvinnor och män inom idrotten*, 2004

<sup>28</sup> RS Förslag: Idrottens jämställdhetsplan, 13:3, RF-stämman 2005

<sup>29</sup> *Idrottens jämställdhetsplan*, Riksidrottsförbundet och SISU, 2005, s. 6

<sup>30</sup> Regeringens skrivelse 2002/03:140 *Jämt och ständigt*

bestämda platser. Detta förbättrade jämställdheten inom idrotten, men det konstateras också att förbättringarna åstadkoms främst under åren fram till 1997. ”Därefter har utvecklingen i detta avseende stagnerat” står det i idrottens jämställdhetsplan.<sup>31</sup> Men som tidigare uppmärksammats är det representationsutvecklingen som avstannat, d.v.s. det som sjösattes i planen från 1989. Den förklaring som ges till att vissa mål nåddes och andra inte är att där målen inte blev kodifierade i stadgar, utan mer hade karaktär av riktlinjer och uppmaningar, har framstegen låtit vänta på sig även om viss positiv utveckling skett.

Om man tittar i den statliga styrningen av idrotten framstår det som att den generella strategiska inriktningen på jämställdhetsintegrering fått tydligare och skarpere formuleringar för idrotten efter det att Riksidrottsförbundet på stämman 1999 antog strategin. Det är alltså viktigt att försöka förstå varför en allt tydligare mål- och styrningsbild från staten inte har fått genomslag och i högre grad satt präge på exempelvis *Idrotten vill 2009*. De formuleringar som antogs 1999 stämmer väl överens med de jämställdhetsintegrerade mål och könsuppdelade återrapporteringskrav som finns i riktlinjebeslutet för statens stöd till idrotten exempelvis år 2006.

I propositionen *Makt att forma samhället och sitt eget liv*<sup>32</sup> framkommer att målen för idrottspolitikerna bland annat är att ge möjligheter för flickor och pojkar, kvinnor och män att motionera och idrotta och att ge flickor och pojkar, kvinnor och män positiva upplevelser av idrott som underhållning. Regeringen ställde krav på könsuppdelad återrapportering inom alla verksamhetsgrenar – utom inom insatser mot doping. Riksidrottsförbundet skulle enligt regeringens krav återrapportera omfattningen av den lokala barn- och ungdomsverksamheten könsuppdelat. En bedömning skulle göras av hur verksamheten bidragit till att utveckla flickors och pojkars benägenhet för motion,

31 Idrottens jämställdhetsplan 2005, s 6

32 Regeringens proposition 2005/2006:155

deras inflytande över sitt idrottande och att göra det möjligt för alla flickor och pojkar att utöva idrott och motion. Dessutom skulle Riksidrottsförbundet bedöma i vilken utsträckning som verksamheten bidragit till att göra det möjligt för kvinnor och män att utöva idrott och motion och ge kvinnor och män lika förutsättningar att delta i idrottsverksamhet. Inom forskningen skulle kvinnors och mäns deltagande redovisas och också hur den berörde kvinnor och män. För Riksidrottsgymnasierna skulle fördelningen mellan flickor och pojkar redovisas. De här målen och kraven känns igen i vissa formuleringar i *Idrotten vill*, men de har där inte förts ihop till ett samlat uttryck vad gäller mål och strategi. Det är i särskilda dokument som det samlade åtagandet ligger.

Idrottens jämställdhetsplan är ett sådant - det främsta - särskilt jämställdhetsdokument. Planen presenteras som stöd och inspiration till hela idrottsrörelsen, som stöd och uppmaning till SF, DF och SISU att utveckla egna jämställdhetsplaner i samma anda och den gäller för RF och SISU-riks. Styrningsfrågan är inte enkel. ”Även med goda ambitioner kan brist på styrmedel, kunskaper och rutiner göra det svårt att synliggöra och åtgärda den ojämställdhet som råder” står det i planen. Med tanke på att det i planen konstateras att riktlinjer och uppmaningar inte ledde till genomförande av de representativa målsättningarna får slutsatsen dras att om de målsättningar, som planen innehåller ska bli verklighet, så måste de skrivas in och tas över av andra dokument med större styrkraft.

#### Målstruktur

Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer inom alla områden. Det är en formulering som är direkt modellerad från det då (2005) gällande nationella jämställdhetsmålet, men den återfinns inte i *Idrotten vill*. Däremot överensstämmer en del andra formuleringar helt och hållet mellan jämställdhetsplanen och *Idrotten vill*. Ett exempel på detta

är meningen om att all verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv. Dock återfinns denna mening inte i någon generell diskussion i *Idrotten vill*, utan i det lilla särskilda avsnittet som heter ”jämställdhet”. Från en sidoordnad plats till en annan, så att säga.

#### Mål för lika deltagande och lika värdering

Jämställdhetsplanen innehåller fem mål och fyra delmål. Det första målet handlar om att flickor och pojkar, kvinnor och män ska ges lika möjligheter att utöva idrott. Målet anknyter till diskrimineringsperspektivet som finns i *Idrotten vill*, men här läggs fokus på kön. Det andra målet handlar om att idrottsutövningen ska värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt. Den formuleringen ligger nära en idag vanlig formulering som använts i t.ex. utvecklingsarbetet Hållbar Jämställdhet, HÅJ, på Sveriges Kommuner och Landsting. Det som görs ska fungera likvärdigt och bra för kvinnor och män, heter det. Den förklarande texten till målet i jämställdhetsplanen anger att resurser ska fördelas efter samma principer när det gäller budget, träningsanläggningar, träningstider och liknande och att forskning, information och arbetet mot media ska uppmärksamma kvinnor och män i lika grad. Detta är tydligare skrivningar än de som finns i *Idrotten vill*.

#### Användning av idrottsanläggningar

Under 2010 publicerades rapporten *Användning av idrottsanläggningar*.<sup>33</sup> Studien gick ut med en enkät till föreningar om vad de ansåg om tillgången på anläggningar och huruvida fördelningen följde jämställdhetsprinciper. Svarsprocenten var mycket låg, bara 26 procent, men svaren gick ut på att fördelningen var jämställd. Erfarenheter från andra studier där representanter för verksamheter tillfrågats om huruvida det råder jämställdhet stämmer

väl överens med de refererade resultaten. Det är ovanligt att företrädare anser att det råder ojämställdhet. Inte mindre än 95 procent av SF-ordförandena svarade på en enkät att kvinnor och män hade samma möjligheter<sup>34</sup>. I Umeå kommun där anläggningsutnyttjandet undersöktes ur jämställdhetssynpunkt var uppfattningen innan undersökningen gjordes att det inte fanns några problem. När väl undersökningen var gjord visade den på en mycket skev användning av de undersökta anläggningarna. Det speciella med Umeå var att man medvetet strävade efter att rätta till skevheterna. Och då blev det ett väldigt liv. Det var insändare som tog heder och ära av ledningen som fattat beslutet. Okunskap, ilska, unken kvinnosyn, personangrepp och maktspråk kännetecknade ”debatten”. Men det verkliga problemet är hur man fördelar resurserna, som ledningen uttryckte det. Erfarenheterna från Umeå visade att det kan bli upprörda känslor om en kommun följer sina prioriteringar och inte rättar sig efter vissa klubbar. Liknande händelser finns i andra kommuner med starka klubbar.

I jämställdhetsplanen refereras också till kartläggningar och analyser som idrottsorganisationer gjort och som visade på brister beträffande kvinnors och mäns möjligheter, brister som idrottsorganisationerna tidigare inte varit medvetna om.<sup>35</sup> Samma typ av resultat fick undersökningen *På lika villkor* när frågan gällde statusen på kvinnors respektive mäns idrottande. 91 procent av SF-ordförandena svarade att statusen var likvärdig. Samtidigt framkom det att en majoritet av SF inte hade en könsuppdelad budget eller uppgifter om träningstider eller anläggningstider uppdelat på kvinnor och män. Som det konstateras i jämställdhetsplanen kan det då vara svårt att veta hur det ser ut med statusen. Vad detta visar är att man måste ta reda på hur det ser ut i verkligheten. Användbarheten av undersökningen *Användning av idrottsanläggningar* sträcker sig alltså inte längre än att man får

33 Augustsson, Christian et al, *Användning av idrottsanläggningar – en studie av tillgänglighet till och fördelning av tider i idrottsanläggningar ur ett jämställdhetsperspektiv. FoU-rapport 2010:1, Riksidrottsförbundet 2010*

34 *På lika villkor – om könsordning och jämställdhetsarbete inom idrotten*, Frida Averbo, RF-rapport 2004

35 *Förbundsutveckling genom 3R*. Utvärdering 3R, 2004

reda på vad föreningarna anser, vilket i sig kan vara en viktig kunskap.

*Målstyrning och resursfördelning* lägger, som visats, inte stor vikt vid de formuleringar som finns angående kvinnor och män. Inte heller undersökningen av LOK-stödet, *Ekonomiska styrmedel – inom ideella organisationer*, har ett jämställdhetsperspektiv, men undersökningen refererar till att ett mål inom *Handslaget* var att satsa mer på flickors idrottande, men det följs sedan inte upp. Undersökningen handlar framförallt om i vilken grad som föreningar använder Klubben Online. Där har ridsporten valts ut för djupstudie och det konstateras att prenumerationer av en tidskrift samt hästfoder har använts som lockbete för att få till stånd övergång till Klubben Online. Detta ligger långt från en diskussion om jämställdhet.

#### Idrottens organisering

En för idrotten mycket viktig utredning handlade om den svenska idrottens organisering, *Organisationsöversyn av Svensk Idrott*<sup>36</sup>, men där fanns inget uttalat jämställdhetsperspektiv vare sig i uppdragets formulering eller i dess utförande. Däremot är indelningsgrunderna barn/ungdom/vuxna och bredd/elit väl beaktade. I diskussioner om trender i samhället, som är viktiga för idrottens utveckling, diskuteras den åldrande befolkningen, urbaniseringen, individualismen, invandrarsamhället, mediasamhället, hälso- och kroppscentreringen och kommersialiseringen som något som berör gräsrotsnivån i varje förening, dock ej något om kvinnor och män eller jämställdhet. Enda gången som kön överhuvudtaget nämns är i en kort diskussion om grupper med särskilda behov där invandrarflickor, som av kulturella skäl har svårt att delta, lyfts fram. Det är så långt ifrån jämställdhetsintegrering man kan komma. När strategin jämställdhetsintegrering diskuteras framhålls att särskilda insatser ska förekomma för att rätta till missförhållanden, men de ska vara grundade i en generell analys utifrån genus- och jämställdhetssynpunkt.

36 *Organisationsöversyn av Svensk Idrott*, rapport till Riksidrottsstyrelsen, 27 oktober 2008

Särskilda insatser utan bakomliggande analys kan i värsta fall förvärra en ojämsställd situation. Utredningen är ändå viktig för strategin jämställdhetsintegrering eftersom den till stor del handlar om relationen mellan olika delar av idrottsrörelsen, RF och SF framförallt, och om hur styrningen ska se ut, men skulle med ett medvetet jämställdhetsperspektiv kunnat bidra än mer. Det är ju i den ordinarie styromodellen som jämställdhet ska in. I utredningen konstateras, liksom i andra utredningar, att de formler som lagts till grund för medeltilldelning tenderat att vara oförändrade år från år. Medlen har alltså inte kopplats till de förändringar som skett och har heller inte följt de kriterier som formulerats.

Slutsatsen att idrottens organisation varit sådan att Riksidrottsstyrelsen och Riksidrottsförbundets ledning inte haft något formellt ansvar för en sammanhållen strategi eller ansvar för prioriteringar stämmer överens med de slutsatser som dras i idrottens jämställdhetsplan. Utredningen tar fram en rad intressanta siffror men de analyseras inte ur jämställdhetssynpunkt. Ett exempel på detta är vad idrotten kostar den aktive. Gymnastiken är billigast med 1885 kr per år och ishockey dyrast med 9300 kronor per år tätt följd av ridningen med 8200 kronor per år, konstateras det. När siffror tas fram på vad träning tre gånger i vecka kostar för den aktive visar det sig att hockeyn stannar på 11500 kronor medan ridsporten rakar upp i 25130 kronor. Detta kommenteras inte. Utredningens förslag landar i att skapa en sammanhållen idrottsrörelse, Svensk Idrott, för att skapa ett effektivare ledarskap, få ner administrativa kostnader och ge bättre sammanhållning.

#### Idrottsstödsutredningen

Statens stöd till idrotten har också utretts av en statlig utredning, *Idrottsstödsutredningen*. Deras förslag till statens stöd till idrotten uttrycks som ett implicit kontrakt med dubbel karaktär, d.v.s. att staten och idrotten måste acceptera varandras förutsättningar. I direktivet till utredningen fanns, till skillnad från

i idrottens egen utredning, inskrivet kravet att samtliga analyser som utredningen gjorde skulle integrera ett jämställdhets- och barnperspektiv.<sup>37</sup> Ett förslag från utredningen blev också att ett barnperspektiv skulle komplettera förordningen om statsbidraget.

Det generella problem som identifieras av *Idrottsstödsutredningen* är detsamma som framkommit i andra utredningar, nämligen motsättningen mellan statens behov att styra offentliga medel och idrottsrörelsens intresse av självbestämmande. I sammanfattningen av utredningen omnämns kön som en strukturell faktor och det konstateras att mönstret är att pojkar idrottar mer än flickor. De specifika slutsatserna om jämställdhet utgår från idrottens jämställdhetsplan och utredningen konstaterar att det är en jämnare fördelning mellan kvinnor och män bland de aktiva än på styrelsenivå. Utredningen konstaterar också, liksom andra utredningar, svårigheter med att, trots återrapporteringskrav från statens sida och därmed RF:s tilldelningsbeslut, följa upp hur medlen till SF egentligen används. I sina förslag poängterar utredningen att det är idrottsrörelsens ansvar att se till att statens stöd fördelas och utnyttjas i enlighet med de idrottspolitiska målen och att man vill skärpa uppföljningssystemet med både kvantitativa mått och kvalitativa bedömningar. Alla sådana förslag och tankegångar ligger i linje med idrottens jämställdhetsplan och jämställdhetsintegrering. I utredningens förslag till principer för återrapportering föreslås kön och ålder vara indelingsgrunder när olika grupper berörs. En kommentar här är att när man arbetar med jämställdhetsintegrering är kön indelingsgrund och ålder en, väldigt ofta använd, variabel vid användande av individbaserad statistik.

LOK-stödet kommenteras i utredningen på ett mer jämställdhetsmedvetet sätt än i idrottens egen utredning av detsamma. Här konstateras att LOK-stödet har en enkel konstruktion, vilket är positivt, men att det i praktiken

gynnar lagidrotter före individuella idrotter och pojkars idrottande före flickors. En viktig slutsats i utredningen är att den kraftiga höjningen av LOK-stödet, som föregått de närmaste åren före utredningen, inte lett till motsvarande ökning av aktivitetsnivå. Staten har inte fått mer aktiviteter för sina pengar - men idrottsföreningarna har fått mer pengar för sina aktiviteter.

### Handslaget

Diskussionerna om LOK-stödet kopplas i utredningen vidare till en genomgång av den stora satsningen *Handslaget*. *Handslaget* innebär en ökning med cirka en miljard kronor under en mandatperiod, med start 2004, för att utveckla den lokala barn- och ungdomsidrotten. Denna satsning fortsatte sedan under namnet *Idrottslyftet* efter valet 2006 med totalt två miljarder i tillskott fram till 2010 (500 mkr per år).

*Handslaget* var en satsning under fyra år för att bland annat öppna dörarna för fler, hålla tillbaka avgifterna och satsa mer på flickidrotten. Satsningen beskrevs som ett sätt att närma sig de mål som ställts upp i idrottens jämställdhetsplan. Ett konkret mål för satsningen var att antalet sammankomster och deltagartillfällen skulle öka i samtliga idrotter och detta skulle mätas genom LOK-stödet. *Idrottsstödsutredningen* beskriver *Handslaget* som ett samhällsexperiment utan tidigare motsvarighet i svensk idrott och menar att det gett föreningar och förbund resurser för att utveckla former för träning och tävling och nya strategier att locka deltagare till idrotten. Men när det gäller huruvida satsningen inneburit att dörarna öppnats ställer sig utredningen avvaktande eftersom LOK-stödsstatistiken inte indikerat ökad aktivitetsmängd. Utvärderingar visade också att många projekt följt i traditionella spår och ytterligare attraherat redan aktiva ungdomar. Huruvida fler flickor deltagit eller om nya former som attraherar flickor hittats kommenteras inte, vilket får anses vara uppseendeväckande eftersom detta var en av huvudidéerna med satsningen. Riksidrottsförbundets

<sup>37</sup> SOU 2008:59 *Föreningsfostran och tävlingsfostran*. Betänkande från idrottsstödsutredningen

fördelning av medlen till SF:en diskuteras och det konstateras att fördelningen utifrån relativ storlek gynnat redan stora och populära idrotter. Medlen tenderade också att hamna i välbeställda kommuner.

I den omfattande utvärdering av *Handslaget* som Riksidrottsförbundet initierade, redovisas 7757 satsningar med inriktning på flickidrotten av totalt cirka 44500 satsningar. Detta kan uppfattas som en nedtoning av betydelsen av flickidrotten i jämförelse med statens riktlinjer. Men de forskningsprojekt som gjordes för att utvärdera dessa satsningar var ännu skevare. Av 23 projekt handlade bara 1 (ett) om detta och i projektet *Idrottens mittcirkel. Om mångfald och normalitet inom några Handslagsprojekt* kommenteras att pojkars och mäns överrepresentation, tolkningsföreträde och sätt att agera problematiseras ytterst sällan. Nedtoningen av inriktningen på flickidrotten började dock i Riksidrottsförbundet, vilket konstateras i rapporten *Forskning om Handslagets genomförande och resultat*.<sup>38</sup> Där hänvisas till en artikel i Svensk Idrottsforskning, där ordföranden i Riksidrottsförbundet helt uteslutit formuleringarna om flickors idrottande och också förskjutit inriktningen från att öppna dörrarna för nya deltagare, till att behålla de redan aktivas engagemang.<sup>39</sup> Ett av de viktigaste inslagen i satsningen, flickors idrottande, kommenteras inte med ett ord. Det skulle kunna ses som ett exempel på (passivt) motstånd från ledningen, vilket beskrivs som ett problem i idrottens jämställdhetsplan och leder till att demokratiskt fattade beslut glöms bort och legitimitet ges att ignorera jämställdhetsarbetet.

I en sammanställning över DF:s och SF:s utvärderingar av projekt inom *Handslaget*<sup>40</sup> framstår verksamhetens omfattning, utbildning och ledarbrist som det centrala för SF-

38 Engström, Lars-Magnus, *Forskning om handslagets genomförande och resultat. En utvärderande sammanställning*, Riksidrottsförbundet, 2008

39 Mattsson, Karin, "Uppdrag handslag", i *Svensk Idrottsforskning* nr 3-4, 2007

40 Åkesson, Joakim, *Hur gick det sen? Sammanställning av distriktsidrottsförbundens och specialidrottsförbundens utvärderingar av Handslaget*, riksidrottsförbundet 2008

satsningarna. SF som arbetade med att satsa på tjejer och idrott hade, liksom projekt med andra inriktningar, fokus på kvantitativa mål att få fler tjejer in i verksamheten. Särskilda tjejsatsningar verkar ha lett till ökad tillströmning. Två förbund tyckte att de uppnått nytänkande och kreativitet och ett förbund, som tidigare varit helt killdominerat uppgav, att de startat verksamhet för tjejer. Men liksom i forskningsutvärderingarna framträder svårigheter att mäta effekterna, särskilt på längre sikt. Alla SF ombads uppge hur könsfördelningen sett ut i deras satsningar. Av de rapporter som inkommit med könsuppdelade uppgifter framkommer det att inriktningen på tjejer inte haft genomslag. Av totalt 49 inrapporterade satsningar var det fler killar i 30 stycken, nio var jämnt könsfördelade och bara tio hade fler tjejer (20 procent). Det måste beskrivas som ett misslyckande. Bland DF:en lyftes initialt tjejer och inaktiva som viktiga målgrupper, men i redovisningen finns sparsamt med uppgifter om satsningar för och med tjejer. Även DF:en ombads inrapportera könsfördelningen i satsningarna. Av totalt 14 stycken var det mer killar i åtta satsningar, jämn könsfördelning i fyra och fler tjejer i två satsningar stycken (14 procent). Även det ett svagt resultat. *Handslaget* har hos både SF och DF i större utsträckning nått killar.

#### Mål för arbetsformer och uppdrag

Det tredje och fjärde målet i idrottens jämställdhetsplan handlar om att arbetsformer och fördelning av uppdrag ska utformas på sådant sätt att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka i olika instanser. I olika diskussioner om varför kvinnor ofta är underrepresenterade brukar det framföras att kvinnor har större ansvar för barn och familj och därför har svårigheter att ta på sig uppdrag.<sup>41</sup> Sådana perspektiv är viktiga och borde leda till konkreta insatser för att göra det möjligt att kombinera olika livssituationer med ideella uppdrag. Det är inte en ideologisk fråga utan

41 Se exempelvis Fundberg, Jesper, *Wilka är idrottens valda maktbärande. Om rekrytering till styrelser i svensk idrott*. Riksidrottsförbundet, 2009

en synnerligen praktisk. Förutom detta behöver också påståendet nyanseras. Det har nämligen visat sig att kvinnor som sitter på olika poster generellt sett är yngre än män som sitter där. Det innebär att man har olika förklaringsformler för kvinnor och män när det gäller att ha ett uppdrag. I vissa föreningar ligger mäns medelålder över ålderspensionsgränsen. Om kvinnor valdes in i samma åldrar som män skulle ju omhändertagandet av små barn inte framstå som ett större problem för kvinnor än för män.

I jämställdhetsplanen poängteras vikten av att inse att idrotten präglas av bristande jämställdhet och att det kräver att man aktivt och medvetet tar itu med problemet. Det är en formulering som ligger mycket nära det uppdrag som FN skrivit in i *Plattform for action* där man talar om att arbeta ”active and visible” med jämställdhetsintegrering. Bara en jämställd idrott präglas fullt ut av de demokratiska värderingar som är idrottens, skriver man. Det är en nyckelmening för det som jag tolkar som idrottens verkliga styrka och som handlar om idrottens självbestämmande. Idrotten ska inte användas för att skapa jämställdhet i samhället, utan idrotten ska genom att vara jämställd, bidra på ett viktigt sätt till hela samhällets förändring i jämställd riktning.

I planen skriver man vidare att en manlig norm ofta är begränsande för både kvinnor och män. Sådana formuleringar finns inte i exempelvis *Idrotten vill*, men finns refererade i exempelvis *Användning av idrottsanläggningar* när det gäller fotboll. Kvinnor inom fotbollen har internaliserat manliga normer och ideal, heter det. I rapporten refereras också till undersökningar som handlar om *Handslaget* och som menar att det finns behov av att styra projektmedel för att öka förståelsen för de krav som kommer till uttryck bland flickor i deras idrottande under tonåren. I artikeln *Idrottens genus*<sup>42</sup> belyses relationen mellan synen på könen och synen på kroppsövningar. Där poängteras att det som ses som jämställt

42 Larsson, Håkan, *Idrottens genus*, Idrottsforum.org/artiklar, Lärarhögskolan Malmö, 2003

är avhängigt på vilken syn man har på kvinnor och män.

### Mål om jämställdhetsintegrering

Det femte målet i jämställdhetsplanen handlar om jämställdhetsintegrering. Där skrivs att jämställdhet skapas i vardagliga beslut och förutsätter att det finns kunskap om jämställdhetsfrågor hos förtroendevalda, ledare, tränare och anställda på alla nivåer inom idrotten. Man kan inte be folk att göra det de inte kan, är en insikt inom arbetet med jämställdhetsintegrering. Formuleringen och anslaget är helt i linje med det som brukar framhållas krävs för ett framgångsrikt arbete. Som konstaterats tidigare finns bra formuleringar i idrottens jämställdhetsplan, de har också delvis tagits in i exempelvis riktlinjer i *Idrotten vill*, men det som saknas är ett systematiskt genomförande och det som finns är en styrkedja som inte riktigt hänger ihop när det gäller jämställdhet.

### Idrottslyftet

*Idrottslyftet* var en fortsättning på regeringens stora satsningar på barn- och ungdomsverksamheten. Under fyra år tilldelas idrottsrörelsen 500 miljoner kronor per år med start 2007 och beslut ett år i taget. Riktlinjerna för *Idrottslyftet* påminner om de till *Handslaget* men det finns också skillnader. Det gemensamma för bägge satsningarna var att öppna dörren till idrotten för flera barn och ungdomar och tydligare om att de skulle välja att idrotta längre upp i åldrarna. När det gäller jämställdhetsperspektivet finns däremot en betydande skillnad. I *Handslaget* handlade det om flickors idrottande, men i *Idrottslyftet* står det att allt arbete ska utgå från ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Skrivningen innehåller grundtanken i jämställdhetsintegrering, nämligen att alla områden ska ha ett jämställdhetsperspektiv. Det är dock intressant att konstatera att såväl jämställdhet som jämlikhet ska integreras. För jämställdhet finns ett politiskt område, det finns antagna nationella mål liksom idrottens jämställdhetsmål, men för jämlikhet finns inget sådant. För jäm-



ställdhetsintegrering finns också utvecklade metoder och modeller, men det finns inget politiskt område som heter jämlikhet och det finns ingen jämlikhetsintegrering. När jämställdhetsintegrering används är könsuppdelad statistik indelningsgrund. För andra skillnader finns ibland ingen statistik. Det är till och med förbjudet att samla in den. Ett råd skulle vara att separera de två perspektiven och eventuellt lägga kön som indelningsgrund för att sedan i specifika problemformuleringar använda även andra variabler.

Riksidrottsförbundet anger att arbetet ska handla om att utveckla förbund och föreningar, öka tillgängligheten till anläggningar och idrottsmiljöer, rekrytera och utveckla ledare och samverka med skolan. Samtliga dessa områden ska alltså bedrivas med ett medvetet jämställdhetsperspektiv. I de riktlinjer<sup>43</sup> som Riksidrottsförbundet skickade ut till SF och DF som ville ta del av satsningen efterfrågades utvecklingsplaner. I specifikationen över vad de skulle innehålla återfanns frågan om hur jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet skulle integreras i satsningen. Den finns också i inriktningen mot ledarförsörjning. I satsningen mot skola och idrott, liksom ökad tillgänglighet, försvann däremot jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet. Riktlinjerna har alltså, precis som kommenterats för *Handslaget*, nedprioriterat frågorna.

Liksom för *Handslaget* satsas det på en omfattande utvärdering. I förslag till plan för utvärderingen<sup>44</sup> refererades till de tidigare utvärderingarna och det poängterades att det var viktigt att ta vara på erfarenheterna. Dock kommenterades inte det stora misslyckandet att nå flickor. Ingen kommentar görs utifrån jämställdhetssynpunkt utan regeringens beslut citeras bara. De utvärderingsprojekt, som fick medel beviljade, söktes i lika hög grad av kvinnor som av män och åtminstone fyra hade

ett tydligt genus/jämställdhetsperspektiv.<sup>45</sup> Det är alltså en förbättring jämfört med utvärderingen av *Handslaget*.

I rapporten om det första året med *Idrottslyftet* konstateras att flickor stått för 51 procent och pojkar för 49 procent av deltagartillfällena på föreningsnivå.<sup>46</sup> Jämställdhetsperspektivet behandlas i ett eget avsnitt och det redovisas att det i de flesta fall har handlat om att nå jämn könsfördelning och att rekrytera och utbilda kvinnliga ledare. Vissa tjejsatsningar har gjorts. Jämställdhetsperspektivet kommenteras inte löpande i andra avsnitt, men i en slutkommentar konstateras att jämställdhetsperspektivet visserligen nämns men att det handlar om rent kvantitativa diskussioner. Det är få som funderar över strukturella frågor, men detta ska lyftas framgent, sägs det.

Rapporten efter två år med *Idrottslyftet* visar att när det gäller det kvantitativa deltagandet av flickor och pojkar sjönk flickornas andel från år 1. I de SF-stödda projekten var det 43 procent tjejer och i DF-projekten var det 47 procent tjejer. Bland ledarna i SF-projekten var 36 procent tjejer och 64 procent killar. Rapporten konstaterar att jämställdhet fortsatt handlar om kvantitet i stor utsträckning, men att några förbund arbetar med frågan på ett annat sätt. Inom distrikten har fokus legat på kriterier för jämställdhet vid fördelning av projektmedel. *Idrottslyftet* avslutas 2011.

#### Konkreta delmål om representation

Till de fem målen finns sedan fyra konkreta delmål formulerade. De handlar alla om representationsfrågor och är konkreta, mätbara, tidsatta och möjliga att nå: minst 40 procent representation av kvinnor och män i alla beslutande och rådgivande organ till Riksidrottsmötet 2009; andelen kvinnor respektive män på högre befattningar inom idrottens olika

43 Idrottslyftet – riktlinjer, Riksidrottsförbundet 2007

44 Forsknings- och utvärderingsplan för Idrottslyftet, RS 2008-08-27

45 Information kring de forskningsprojekt som fått beviljad finansiering inom ramen för Idrottslyftet samt den bakomliggande urvals- och beredningsprocessen, Riksidrottsförbundet 2009

46 *Ett år med Idrottslyftet. Rapport om år 1*, Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna, 2009

organisationer till Riksidrottsmötet 2009 uppgår till minst 30 procent; valberedningar på alla nivåer, utöver ordförande, till Riksidrottsmötet 2009 består av lika antal kvinnor och män samt att alla valberedningar från 2006 på ett av sina inledande möten tar upp jämställdhetskunskap och jämställdhetsperspektiv; uppnå en jämnare könsfördelning bland tränarna inom respektive idrott.

Den här typen av delmål behöver sättas upp på alla de områden där man har beslutat att arbeta för jämställdhet. Det behöver antagligen tas fram någon typ av indikatorer, så att det blir möjligt att följa utvecklingen över tid och göra jämförelser mellan olika organisationer och nivåer. Det är det samlade greppet som saknas och förslagsvis skulle, som tidigare berörts, Riksidrottsförbundet ta fram en genomförandeplan för hur det ska gå till. I en genomförandeplan väljer man ut centrala beslutsprocesser och verksamheter som konkretiseras i insatser, uppföljningar och utvärderingar. Förutom detta måste mål, exempelvis de som satts upp inom ramen för jämställdhetsarbetet, flyttas över till ordinarie, styrande, handlingar. De tillvägagångssätt som diskuteras i jämställdhetsplanen för att nå målen kan inorporeras i en sådan samlad handlingsplan. Förslagen som läggs fram handlar i stora stycken om utbildningar för att höja kunskapsnivån. Utbildning är en nödvändig, men inte tillräcklig, del i allt arbete med jämställdhetsintegrering. Inom regeringskansliet togs förkortningen MUMS fram för att påminna om vad som krävs för ett framgångsrikt arbete: Mål, Utbildning och kunskap, Metoder samt Styrning och stöd. Det räcker alltså inte att bara utbilda, även om det är absolut nödvändigt. Utbildningar som inte är kopplade till befintliga problem och målsättningar med förväntade resultat, rinner lätt ut i sanden.

I en konkret åtgärdslista kopplad till delmålen delas de insatser som ska utföras upp mellan RF/SISU, SF, DF/SISU-distrikt. När det gäller RF (och RS) och SISU är språket i skrivningarna och ansvarsfördelningen tydliga, men när

det handlar om SF blir, av naturliga skäl, språket annorlunda. SF uppmanas eller föreslås utbilda sina olika instanser, vilket i stort också gäller för distriktsnivån. Enkäter som gjordes runt 2005 visade ett glädjande resultat, flera SF hade påbörjat ett intensivare jämställdhetsarbete.

Ansvar för genomförande, redovisning och uppföljning ges en struktur i jämställdhetsplanen. Förbundsstyrelserna i RF och SISU - distrikten uppmanas till samma - är ytterst ansvariga för att inriktningen i jämställdhetsplanen uppfylls. Arbetsgruppen *Allas rätt att vara med* ska följa utvecklingen och rapportera till RS. RF/SISU kansliets ledning ska avsätta de resurser som krävs och SISU Idrottsutbildarna ska erbjuda stöd bland annat genom att ta fram åtgärdsprogram, kommunikationsplaner och utbildningsprogram. Jämställdhetsansvariga, en man och en kvinna, utses på RF/SISU och övriga uppmanas att göra likadant. Riktlinjer vid rekrytering, regelbundna möten med jämställdhetsansvariga vid olika rådgivande möten och utbildningsplaner för nyutträdna är exempel på andra åtgärder som lyfts fram i jämställdhetsplanen. Ett åtagande som görs i planen är att årligen ta fram RF-rapporten *Kvinnor och män inom idrotten* fram till 2009 för att med statistik och annan dokumentation belysa resultaten med avseende på samtliga mål. Det är en utmärkt åtgärd. Men när man tittar på Riksidrottsförbundets dokumentbank återfinns emellertid inte någon sådan rapport efter 2006.

När man arbetar med jämställdhetsintegrering brukar vikten poängteras av att ha klarlagt vad det är som arbetet för jämställdhet ska göra något åt. Jämställdhet är ju ett normativ och därför ett förändringsarbete. Vi vill ändra på det som inte fungerar jämställt. Vad är då detta? Hur ser det ut? Varför ska olika uppgifter mätas och rapporteras? Vad är problemet? Detta måste klarläggas. I jämställdhetsplanen beskrivs indirekt olika typer av problem som en handlingsplan för genomförande skulle hantera. Här nämns att jämställdhet hamnar

vid sidan av ordinarie verksamhet, att politiskt korrekt retorik i olika dokument och uttalanden inte omsätts i praktiken, att strukturer och normer kan vara sådana att kvinnor inte vill engagera sig, att jämställdhet förvandlas till att handla om biologi istället för kvinnors och mäns villkor och det sociala arvet, att ojämsättade befintliga strukturer tas upp av unga människor men döljs under en generationsretorik och slutligen att passivt motstånd från ledningen legitimerar andra att inte bry sig om jämställdhetsarbete så att demokratiskt fattade beslut glöms bort eller läggs åt sidan.

#### JämO undersöker

De här beskrivna problemen är grundade i idrottsrörelsen. I diskussionen om målstyrning och medelfördelning, liksom om LOK-stödet, visades att gjorda undersökningar inte hade ett genomarbetat jämställdhetsperspektiv. De visade också att de skrivningar som finns och som rör frågan om kvinnors och mäns villkor och positioner i idrotten inte hade använts aktivt och att avsaknad i aktivitet inte ledde till några åtgärder. Sådana resultat är inte exklusiva för undersökningar av jämställdhet i verksamheter. Samma typ av fenomen har också framkommit i studier av det traditionella arbetet för jämställdhet, som förut reglerades av jämställdhetslagen och nu ligger i diskrimineringslagstiftningen. Jämställdhetsintegrering har inte fokus på personella frågor, men det brukar påpekas att hur det ser ut i den producerande strukturen också har betydelse för det som utförs i verksamheten.<sup>47</sup> I en granskning av 18 arbetsgivare inom idrottsrörelsen som JämO genomförde 2007 refererades Riksidrottsförbundets egen analys av en klyfta mellan teori och praktik, mellan centralt fattade beslut och den faktiska utvecklingen. Ur granskningen kan vissa resultat lyftas fram som ger stöd för de problem som definierades i jämställdhetsplanen. 13 av 18 undersökta arbetsgivare saknade utvärdering av sitt tidigare arbete. Samtliga behövde förbättra sitt arbete med utvärderingar. 17 av 18 arbetsgi-

vare saknade mål eller aktiva åtgärder rörande arbetsförhållanden. Det är anmärkningsvärt eftersom i begreppet arbetsförhållanden ryms bland annat organisatoriska frågor, vilket ju lyfts fram i *Idrotten vill* som viktigt att utveckla i jämställd riktning. Flera arbetsgivare som fick backning förklarade avsaknaden med att det inte fanns några behov. De fick då en ny påstötning från JämO att visa hur de kommit fram till den slutsatsen. Även när det gällde mål och aktiva åtgärder för att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap saknade 13 arbetsgivare detta. 16 stycken levde inte upp till kraven när det gäller arbetet mot sexuella trakasserier, trots att arbete mot sexualiseringen av det offentliga rummet skrivits in och antagits i idrottens jämställdhetsplan. 15 arbetsgivare fick komplettera arbetet som rörde hur de genom sådant som utbildningar och kompetensutveckling främjade en jämn fördelning av kvinnor och män i skilda typer av jobb. För den externa rekryteringen krävdes kompletteringar av 13 arbetsgivare. När det gäller jämställda löner, som är ett omfattande och centralt arbete, var det endast Bilsportförbundet som levde upp till lagens krav utan kompletteringar. Löneparagraferna var det område som arbetsgivarna hade svårast att arbeta med.<sup>48</sup> I en artikel publicerad i Dagens Nyheter skrev dåvarande JämO, Anne-Marie Bergström, att det hon fann särskilt anmärkningsvärt var den fullständiga bristen på intresse eller ens förståelse för jämställdhetsarbetet.<sup>49</sup>

Undersökningen kommenterades på idrottsforum.org av Kutte Jönsson. Ska man bli förvånad, frågade han retoriskt. Antagligen inte, blev svaret. Han stannade inte vid att bara hålla med om JämO:s granskning att idrottsrörelsen är ojämsättad, han påstod även att idrottsrörelsen tycks skapa ojämsättadhet. Det grundläggande problemet för jämställdhetsarbetet är uppdelningen i dam- och herridrott som får långtgående konsekvenser, men som

48 *Avspark för jämställdhet – en granskning av 18 arbetsgivare inom idrottsrörelsen*, JämO, oktober 2008

49 "Idrottsförbunden bryter mot lag om jämställdhet" Anne-Marie Bergström. Dagens Nyheter, oktober 2008

47 A.a Åström 2007

medvetet undviks, skrev han.<sup>50</sup> Kutte Jönssons analys stämmer väl överens med min egen. Det är synnerligen intressant att den mest grundläggande indelningen inom idrotten inte finns med när övergripande idéer och riktlinjer formuleras. Om den antagna strategin jämställdhetsintegrering ska kunna genomföras måste denna fråga lyftas upp på agendan. Det skulle erbjuda en verkligt intressant möjlighet att utforma en idrott som baseras på medvetna ställningstaganden om hur olika skillnader hänger ihop. Kanske är det just känslan av att denna fråga verkligen rör djupgående strukturer och normer i idrotten som leder till ständiga omformuleringar och nya positioneringar och undanflyktande manövrer.

Kutte Jönssons förslag är att idrotten inte alls ska ta hänsyn till kön/genus. Det är ett idealiserat ställningstagande som inte är behjälpligt i ett konkret jämställdhetsarbete. Motsvarande funderingar förs ganska ofta fram när jämställdhetsarbetet diskuteras av relativistiskt och poststrukturalistiskt inriktade personer. När de mer ideologiskt grundade tankegångarna ska bli till konkret handling brukar det vanligaste vara att man tycker att det ska vara slut med könsuppdelad statistik och alla andra verksamheter som påvisar skillnader i förutsättningar och villkor mellan kvinnor och män. Uppdelningen som sådan förstärker den norm som skulle ändras genom att bekräfta en skillnad, påstås det. Men uppdelningen görs inte för att göra något åt skillnaden som sådan, exempelvis biologiskt kön, utan för att påvisa konstruerade och beslutade ojämställdheter i villkor och resultat. Den ideologiskt grundade relativistiska ingången tenderar att få problem med maktanalyser eftersom skillnader läggs på ett kontinuum och antas kunna hänga ihop hur som helst. Fokus hamnar på identitetsfrågor. Relativismen tenderar också att få problem med verkligheten och avvisar därför empiri och hänvisar till hermeneutiken som om dessa stod i motsatsställning till varandra. Ofta

används andra skillnader, diskrimineringsgrunder, som argument mot jämställdhetsarbete, men det är grumliga argumenteringar.

När man arbetar med jämställdhet är kön indelningsgrund och utifrån formulerat problem kan och bör andra variabler också användas. Det finns otaliga exempel på detta utifrån arbetet med jämställdhet. Den köns/genus/teoretiska grund som jämställdhetsarbetet vilar på har sedan 70-talet haft en medveten perspektivrelativism och en värdesubjektivitet. Det är detta par som bildar metodologiska utgångspunkter i form av kontextualitet och komparation vilka leder fram till undersökningar av konkreta sammanhang ur ett kritiskt perspektiv vars empiri ställs mot det som vi eftersträvar – jämställdhet är inget vi har, men något vi eftersträvar, ett rättesnöre, ett normativ. Jämställdhetsintegrering är en strategi, grundad i mänskliga rättigheter och demokrati, som bygger på en klar maktanalys av förhållandet mellan kvinnor och män och syftar till att ändra oegentligheter genom att uppmärksamma genussystemets isärhållande och hierarkiserande kännetecken. De förändringar som ligger implicita i arbetet kommer att ske i ordinarie sammanhang.<sup>51</sup> Det innebär också att normer utmanas, men det är respektive verksamhets uppgift att formulera nya normer och att hitta deras konkreta uttryck. Ett arbete med jämställdhetsintegrering skulle kunna ge idrottsrörelsen kontroll över en positiv utveckling istället för att driva in idrotten i olika försvarsställningar.

50 Jönsson, Kutte, *Idrottsrörelsen och genusfängelset*, idrottsforum.org/feature, 2008

51 Schalkwyk, Jane et al. *Mainstreaming: a strategy for achieving equality between women and men*. SIDA, 1996

## 6. Nerslag

Idrottsrörelsen är den i särklass största folkrörelsen i Sverige. Omfattningen av dokument är betydande och beslut, utredningar, undersökningar och satsningar har kommentarer i avsnitt som centrerats kring några få särskilt centrala styrdokument. Dokumenten har lästs utifrån frågan om och i så fall hur ett jämställdhetsperspektiv integrerats och formuleringar har jämförts gentemot de som finns i den jämställdhetsplan som idrottsrörelsen antagit. En kort framställning av skillnader och likheter över den undersökta tidsperioden i vissa rapporteringar är ändå av intresse för att fånga aktörer och formuleringar.

Verksamhetsberättelsen 2004 pekade på de stora idrottsliga framgångarna för tjejerna men att samma positiva utveckling inte skett i idrottens egna beslutande organ. För att råda bot på detta presenterades beslutet att anta en ny jämställdhetsplan. År 2004 lanserades *Handslaget* och den särskilda satsningen på flickors idrottande refereras. I de löpande tematiska texterna saknas oftast ett jämställdhetsperspektiv, men i styrelsens berättelse finns ett litet avsnitt om jämställdhet där det hänvisas till forskning och jämställdhetsplanens mål. Det är intressant att målet i jämställdhetsplanen refereras till som just "målet för idrottens jämställdhetsplan" och inte som målet för idrottsrörelsen. För ingen i styrelsen är det något om jämställdhet som dyker upp när något viktigt ska lyftas fram från det gångna året.<sup>52</sup>

I verksamhetsberättelsen 2005 lyftes jämställdhetsfrågan av den ny tillträdde ordföranden i den inledande texten med hänvisning till planen. Den nya jämställdhetsplanen refereras utifrån målet att alla förtroendevalda och anställda på alla nivåer senast 2009 ska ha utbildats så att de beaktar jämställdhetsperspektivet i sin dagliga verksamhet. I den löpande texten är uppgifter inte könsuppdelade och i styrelsens berättelse behandlas jämställdhet utifrån den nya jämställdhetspla-

nen. Intressant är dock att i den korta texten poängteras att jämställdhet främjar effektivitet och utveckling, men inget sägs om vad som gjorts eller hänt utan texten är refererande. När Riksidrottsstyrelsens 14 ledamöter tillfrågas om vad de vill lyfta fram från arbetet under 2005 är det en ledamot som nämner jämställdhet.<sup>53</sup> Detta år slogs Riksidrottsförbundets och SISU Idrottsutbildarnas kanslier ihop, men i verksamhetsberättelsen finns varken kvinnor/män, flickor/pojkar eller jämställdhet nämnt.<sup>54</sup> I SISU:s verksamhetsberättelse för 2006 presenteras deltagarna utifrån kön, 41,7 procent kvinnor och 58,3 procent män. I övrigt liknar SISU:s verksamhetsberättelse Riksidrottsförbundets, med i stora stycken samma text återgiven. SISU genomförde många utbildningar under *Handslaget*, men kommenterar inte att satsningen inte nådde den prioriterade gruppen flickor.<sup>55</sup>

Det är riksidrottschefen och inte ordföranden som tar till orda och lyfter fram jämställdhet i verksamhetsberättelsen för 2006. Det som presenteras är kansliets satsningar på att höja kunskapen om jämställdhet genom utbildningar och genom egna inventeringar. Verksamhetsberättelsen följer mönstret från tidigare år med intressanta tematiska artiklar, men utan ett genomgående jämställdhetsperspektiv. Ungdomar är ungdomar, motionärer är motionärer etc. Dock lyfts vissa konkreta insatser fram, exempelvis nätverket för kvinnliga landslagsspelare, som utvecklades som ett led i RF:s satsning på jämställd idrott. *Rapporten Kvinnor och män i idrotten FoU 2006:5* presenteras utifrån den växande idrottsforskningen. Avsnittet om jämställdhet placerades detta år under rubriken "prioriterade projekt" och är en något längre framställning än under de tidigare åren. Avsnittet heter "Jämställdhetsplan". Där presenteras en undersökning av hur SF, DF och SISU-distrikt arbetat med att ta fram egna jämställdhetsplaner, något

<sup>52</sup> Verksamhetsberättelse 2004 med årsredovisningar, Riksidrottsförbundet 2005

<sup>53</sup> Verksamhetsberättelse 2005 med årsredovisningar, Riksidrottsförbundet 2006

<sup>54</sup> Verksamhetsberättelse med årsredovisning 2005, SISU Idrottsutbildarna 2006

<sup>55</sup> Verksamhetsberättelse med årsredovisning 2006, SISU Idrottsutbildarna 2007

som slogs fast i idrottens jämställdhetsplan. Man meddelade att många kommit igång med att förnya och intensivifiera sitt jämställdhetsarbete. Dessutom framhålls att utbildningar i jämställdhet funnits med vid såväl ordförande-konferensen som chefsträffar och att måluppfyllelsen i förhållande till jämställdhetsplanen belysts. Jämställdhetsansvariga har träffats och jämställdhetsseminarium har hållits vid Riksidrottsforum och här refereras också arbetet på Riksidrottsförbundets kansli. Arbetet har utgått från 3R-metoden och syftet är att ett jämställdhetsperspektiv ska ha införlivats i den dagliga verksamheten till år 2007, då en modell för hur arbetet kan bedrivas ska kunna erbjudas till andra delar av idrottsrörelsen. Rapporten *Kvinnor och män inom idrotten* ska tas fram årligen. Andelen kvinnor i SF- och DF-styrelser, liksom ledare i åldern 7-70 år, presenteras i diagram. Inget explicit om jämställdhet lyfts fram från styrelsen.<sup>56</sup>

Så är det 2007, ett år då flera av de tidigare årens målsättningar ska ha genomförts, men i ledningens inlägg finns inga kommentarer om jämställdhet. *Handslaget* avslutades under året och presenteras, deltagarna är uppdelade på kön, men det kommenteras inte att meningen med att satsa på tjejer kommit på skam. I alla åldersgrupper har pojkar dominerat. Däremot lyfts ett exempel med flickor och boxning fram. Jämställdhetsavsnittet finns även detta år kvar bland prioriterade projekt, men avsnittet har krympt ihop till ungefär hälften mot föregående år. Några händelser på stämman refereras, bland annat att rapporten *Sexualisering av det offentliga rummet* presenterades, liksom att en nätverksträff för jämställdhetsansvariga genomförts och att dialogen med SF, som genomförts under hösten, tog upp jämställdhetsfrågan. I dialogerna som det refereras till här fick SF frågor om jämställdhet utifrån om de har en jämställdhetsplan, utbildningsplaner och metoder för spridning och genomförda utbildningar. Av totalt redovisade 64 SF svarar 29 tveklöst ja, 26 SF säger nej och resten har tveksamma svar. Utbildningsplaner har 12 SF och några har "litegrand" eller är

56 Verksamhetsberättelse med årsredovisningar 2006, Riksidrottsförbundet 2007

på gång, men de flesta säger ett klart nej. 18 SF har genomfört någon sorts utbildning, men de övriga har inget att redovisa. Det är stor skillnad mellan olika SF.<sup>57</sup> Från forskningshåll presenterades i verksamhetsberättelsen en rapport om träningstider inom föreningsidrotten ur ett ålders- och könsperspektiv. Ingenstans kommenteras hur det gått med att ha införlivat jämställdhet i det dagliga arbetet. När styrelsen ska berätta om något viktigt som hänt under året lyfter ingen fram något om jämställdhet.<sup>58</sup>

Verksamhetsberättelsen 2008 har, liksom de andra årens berättelser, ett mycket intressant bildmaterial, men en något annorlunda rubricering som ett resultat av det stora värdegrundsarbetet. Det stora temat för året var organisationsutredningar, förändringar i statens stöd till idrotten och eventuell frikoppling från Svenska Spel och så förstås frågan om sammanslagning av RF, SOK och SPK. I ledningens avsnitt finns inget om jämställdhet. Årets jämställdhetsavsnitt finns under rubriken om demokrati, delaktighet och trovärdighet. I den generella diskussionen om dessa intressanta frågor, liksom i övrigt, finns inget jämställdhetsperspektiv och i det särskilda avsnittet refereras återigen delar av jämställdhetsplanens innehåll. Det meddelas att RF följer SF:s arbete med jämställdhet i dialogerna. Representationsarbetet kommenteras med att målen inte är nådda, men att kvinnornas andel ökar i yngre åldersgrupper. De tydliga diagrammen från tidigare år är borta. I avsnittet om tillgänglighet framkommer att RF gett anläggningsstöd för att främja bland annat jämställdhet och i presentation av *Idrottslyftet* redogörs för att allt arbete där ska utgå från ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.<sup>59</sup>

I SISU:s verksamhetsberättelse redogörs för att kraft har lagts på att utveckla metoder och verktyg för att bättre kunna arbeta med jämställdhet inom idrotten. SISU har erbjudit processtöd för att bland annat utveckla jäm-

57 Sammanställning om SF:s jämställdhetsarbete från dialogerna, Riksidrottsförbundet, 2007

58 Verksamhetsberättelse med årsredovisningar 2007, Riksidrottsförbundet, 2008

59 Verksamhetsberättelse med årsredovisningar 2008, Riksidrottsförbundet, 2009

ställdhetsarbetet inom något specifikt verksamhetsområde.<sup>60</sup>

Verksamhetsberättelsen 2009 inleds med ett samtal, mellan ordföranden och nya generalsekreteraren, som lyfter fram behovet av tydlighet i arbetet. En viktig nyhet under året var statens beslut att ta hela stödet, förutom särskilda satsningar, direkt ur statsbudgeten. *Idrottslyftets* deltagare på föreningsnivå presenteras könsuppdelat, 45 procent flickor och 55 procent pojkar, men generellt är statistiken inte könsuppdelad och det finns inte ett genomgående jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsavsnittet finns detta år under en rubrik om demokrati och trovärdig idrottsrörelse med avstamp i den nya visionen och värdegrunden. Omfånget är ungefär som föregående år, men tilltalet är direktare och de skarpere formuleringarna i jämställdhetsplanen lyfts fram. Det konstateras att det går framåt på sina håll, men inte tillfredsställande snabbt, varför en utvärdering beslutats för att lägga grund för en ny jämställdhetsplan.<sup>61</sup> En sammanställning kompletterad med det genomförda 3R-arbetet gjordes detta år utifrån dialogerna med SF om deras jämställdhetsarbete. Av 64 SF uppger 48 att de inte har några utbildningsplaner, 11 har det och en svarar jakande på 3R.

I SISU:s verksamhetsberättelse 2009 är jämställdhet reducerat till vissa statistiska uppgifter men i löpande text finns inget uttalat.<sup>62</sup> SISU Idrottsutbildarna har en central uppgift i att förverkliga målen i idrottens jämställdhetsplan. I verksamhetsinriktningen för 2010-2011 står det att all verksamhet ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, men det utvecklas inte vidare. Det är samma mening som fanns året innan.<sup>63</sup>

---

60 Verksamhetsberättelse med årsredovisning 2008, SISU Idrottsutbildarna, 2009

61 Verksamhetsberättelse med årsredovisningar 2009, Riksidrottsförbundet 2010

62 Verksamhetsberättelse med årsredovisning 2009, SISU Idrottsutbildarna, 2010

63 Verksamhetsinriktning för SISU Idrottsutbildarna 2008-2009 och 2010-2011

## 7. Sammanfattande resultat och reflektioner

Jämställdhetsarbetet inom Riksidrottsförbundet har nära följt jämställdhetspolitikens inriktning och målsättningar och den statliga styrningen har haft stor betydelse för dess utveckling.

Riksidrottsförbundets jämställdhetsarbete som sådant har prisats för sin höga kvalitet, men frågan om varför det inte hänt mer inom idrotten har ständigt ställts. Det verkar råda överensstämmelse om att förändringar skedde fram till 1997, men att jämställdhetsarbetet därefter inte flyttat fram positionerna på samma sätt. Det som då refereras till är representationsmålsättningarna. Studier med andra inriktningar än att undersöka representation pekar på att flickors idrottsdeltagande ökat i takt med att ett allt mer utvecklat jämställdhetsarbete har synliggjorts. En viktig insats är de beslut som Riksidrottsförbundet tog om fördelningen av platser till Riksidrottsgymnasierna. Tanken om en jämn representation spreds då från att handla om kvinnor och män i sådant som styrelser och valberedningar till att sätta upp tydliga mätbara mål för en verksamhetsgren.

På Riksidrottsmötet 1999 beslutades att jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. Det beslutades också att kunskap ska finnas hos förtroendevalda, ledare, tränare och anställda på alla nivåer inom idrottsrörelsen om de villkor som gäller kvinnor och män, flickor och pojkar. Detta sammanfattas i strategin jämställdhetsintegrering.

Denna utvärdering av jämställdhetsarbetet i Riksidrottsförbundet mellan åren 2005-2010 utgår från strategin jämställdhetsintegrering. Syftet har varit att undersöka förekomst av ett uttalat jämställdhetsperspektiv i Riksidrottsförbundets ordinarie styrdokument och verksamheter i enlighet med beslutet på Riksidrottsmötet 1999. Den övergripande frågan var om jämställdhetsperspektivet är införlivat

i den dagliga verksamheten och genomsyrar alla verksamhetsområden.

I dokumentet *Idrotten vill* presenteras idrottsrörelsens verksamhetsidé av vad idrott är, består av och hur den är organiserad. Där delas idrotten in efter ålder och ambitionsnivå, men den mest grundläggande indelningen av idrotten i kvinnor och män, kvinnoidrott och mansidrott, berörs inte. Ordet jämställdhet, eller kvinnor och män, eller flickor och pojkar, nämns inte i de övergripande verksamhetsidéerna och riktlinjerna. Det enda som återfinns är en passus där kön är en bland många skillnader som finns mellan oss människor, som exempelvis etniskt ursprung, religion eller sexuell läggning. Men idrotten är inte indelad efter religion eller sexuell läggning. Däremot är den indelad efter kön. På denna indelning har en idrott byggts med olika förutsättningar för kvinnor och män, både vad gäller inflytande över beslut och villkor i utövande av idrott. Denna avgörande verksamhetsstyrning har inte lyfts upp till ett medvetet plan och lagts till grund för en diskussion. Att den grundläggande indelningen i kvinnor och män inte berörs kan tolkas som att den är så given att det är "normalt", det är en normal ordning, som inte behöver kommenteras på denna nivå. Idrottens viktigaste policydokument är könsblint i sin utgångspunkt. Könsblinda dokument fungerar inte styrande för ett aktivt och medvetet arbete för jämställdhet.

Det finns hög överensstämmelse mellan statens mål och RF:s mål för resursfördelning men brister i genomförandet. De sociala målen, vari jämställdhet ingår, är hos SF mer otydligt definierade än andra målsättningar. Målformuleringar där jämställdhet är inskrivet styr i liten grad verksamheterna och det är svårt att göra utvärderingar av resultat utifrån målstyrningen. Det framhålls att det inte finns någon gemensam syn inom idrottsrörelsen på vad RF egentligen ska premiera med SF-bidraget. De nyckeltal som används har tagits fram för att de är lätta att mäta. Det nyckeltal som tagits fram om andelen kvinnor i styrelse



samt bland aktiva diskuteras inte alls vid rangordning av SF. Det konstateras att jämställdhet inte diskuteras som en övergripande fråga för resursfördelning, att sätta mål inte följs eller återrapporteras och att de inte har betydelse för resursfördelningen. De indikatorer som kopplas till det sociala målet motsvarar heller inte de skrivningar och ambitioner som finns i idrottens jämställdhetsplan.

En allmän reflektion kring jämställdhetsperspektivet är att själva problemformuleringen ofta saknas. Man går från en generell beskrivning av verksamheterna utifrån ett önskat tillstånd och sedan landar man i specifika riktlinjer utifrån kvinnor och män. Det skulle kunna beskrivas som glapp i styrningen, men också att ett sidoordnat jämställdhetsarbete har haft ingång i formuleringarna. Texterna liknar de som brukar vara resultatet av gemensam beredning, d.v.s. de har passerat personer med uppdrag och/eller kunskap om jämställdhet som fått in någon skrivning här och där.

Sammantaget är *Idrotten vill* ett dokument som saknar en verksamhetsidé utifrån jämställdhet, trots att hela idrotten är uppdelad utifrån kön. Kön reduceras till en skillnad bland andra skillnader. Jämställdhet är ett eget litet avsnitt som inte har något övergripande mål att utgå från. I de olika avsnitten återfinns i varierande grad riktlinjer med ett jämställdhetsperspektiv. Ibland är det en uppdelning på flickor och pojkar istället för att skriva ungdomar, men det leder inte vidare till en analys som skulle förklara vad som egentligen är problemet. Trots detta formuleras olika intressanta uppdrag och tankegångar som den ordinarie verksamheten ska verksställa, men förklaringar hur det ska gå till saknas oftast. Sex år efter att beslutet om jämställdhetsintegrering fattats lyser det med sin frånvaro. Istället för att vara ett genomgående perspektiv är jämställdhet sparsamt inskrivet och inte införlivat i respektive sakområden och frågor.

En sammanfattande kommentar för utvecklingen i *Idrotten vill* mellan 2005 och 2009

är att mycket är likadant. Ingenstans har ett perspektiv som rör kvinnor och män, flickor och pojkar, blivit tydligare och jämställdhetsperspektivet är i stort sett frånvarande. Det är i bägge versionerna fört till ett eget avsnitt om cirka 18 rader på halvspalt och de studier som visat på bristande genomförande har inte lett till förändring. Det som kan konstateras är en viss försvagning av ett könsperspektiv i versionen från år 2009, dels genom att diskrimineringstexten där kön ingår flyttats bakåt i dokumentet, dels genom att andra perspektiv stärkts. När jämställdhet och kön klumpas ihop med andra skillnader ställs de olika perspektiven bredvid varandra och det görs inte undersökningar av hur skillnader hänger ihop. Framförallt har etnicitet ersatt ett jämställdhetsperspektiv. Det framstår som att mycket var på gång rörande jämställdhet vid 2005 men att detta inte har förverkligats utan snarast försvagats.

I statens satsning *Idrottslyftet* som började 2007 finns jämställdhetsintegrering formulerat som ett krav. *Idrottslyftet* pågår fram till mitten av år 2011. En tolkning är att Riksidrottsförbundet i sina riktlinjer till SF och DF och andra intressenter inte använt sig av det mandat som ges i regeringens direktiv, utan passat frågan i princip okommenterad till nästa planhalva - utförarna. Rådgivning om vad det betyder att ha ett konsekvent jämställdhetsperspektiv hade antagligen behövts för att styra upp arbetet. Det skulle också ha kunnat användas för att hjälpa de olika projekten att klara av den diffusa formuleringen om att integrera jämlikhet. Sammanställningar över *Idrottslyftet* så långt visar att det ofta stannar vid enkla kvantitativa mål och att det råder metodisk osäkerhet. Det redovisade arbetet ligger långt från jämställdhetsintegrering.

Om idrottsrörelsen menar allvar med jämställdhetsintegrering krävs genomgripande förändringar. Då måste verksamhetsidé och riktlinjer skrivas om utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Meningen "All verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet

jämställdhetsperspektiv” bör flyttas från det särskilda jämställdhetsavsnittet till de övergripande idéerna och en särskild riktlinje formuleras. En genomarbetad skrivning av vad ett sådant åtagande innebär bör tas fram. Då skickas helt andra signaler iväg in i organisationen än att kön reduceras till en bland många skillnader och att jämställdhet reduceras till ett litet, aldrig kommenterat, avsnitt. Det skulle erbjuda en verkligt intressant möjlighet att utforma en idrott som baseras på medvetna ställningstaganden om hur olika skillnader hänger ihop. Kanske är det just känslan av att denna fråga verkligen rör djupgående strukturer och normer i idrotten som leder till ständiga omformuleringar och nya positioneringar och undanlidande manövrer.

Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer inom alla områden. Det är en formulering som inte återfinns på annat håll. I idrottens jämställdhetsplan konstateras att även med goda ambitioner kan brist på styrmedel, kunskaper och rutiner göra det svårt att synliggöra och åtgärda den ojämställdhet som råder. Jämställdhetsformuleringar tenderar att sidoordnas.

En slutsats är att om de målsättningar som planen innehåller ska bli verklighet så måste de skrivas in och tas över av andra dokument med större styrkraft. I jämställdhetsplanen poängteras vikten av att inse att idrotten präglas av bristande jämställdhet och att det kräver att man aktivt och medvetet tar itu med problemet. Bara en jämställd idrott präglas fullt ut av de demokratiska värderingar som är idrottens. Det är en nyckelmening för det som tolkas som idrottens verkliga styrka och som handlar om idrottens självbestämmande. Idrotten ska inte användas för att skapa jämställdhet i samhället, utan idrotten ska, genom att vara jämställd, bidra på ett viktigt sätt till hela samhällets förändring i jämställd riktning.

Det finns i utvärderingen sådant som skulle kunna ses som exempel på passivt motstånd

från ledningen. Det beskrivs som ett problem i idrottens jämställdhetsplan och leder till att demokratiskt fattade beslut glöms bort och legitimitet ges att ignorera jämställdhetsarbetet.

Jämställdhetsarbetet har hög nivå, men är fortfarande sidoordnat. De ambitioner, målsättningar och språkbruk som används i de särskilda jämställdhetstexterna, motsvaras inte i de viktiga dokument som handlar om styrning och resursfördelning. Det finns många bra formuleringar i idrottens jämställdhetsplan som delvis har tagits in i andra dokument, men det som saknas är ett systematiskt genomförande och det som finns är en styrkedja som inte riktigt hänger ihop när det gäller jämställdhet. Ett arbete med jämställdhetsintegrering skulle kunna ge idrottsrörelsen kontroll över en positiv utveckling.

Statens styrning av bidragen till idrotten, generellt och i särskilda satsningar, har under den undersökta perioden blivit tydligare med att prioritera att strategin jämställdhetsintegrering ska genomföras. Riksidrottsförbundet har getts fullt mandat att leva upp till sina egna jämställdhetsmål. Med tanke på hur jämställdhetsarbetet framskridit verkar den bästa strategin vara att bli konkret i sina målsättningar, i tid, i plats, i ansvar, i resultat. Det är tydligt att de mål som en gång beslutats kanske inte genomförs så särskilt snabbt, men de försvinner å andra sidan inte heller så snabbt från agendan (med vissa undantag). Den av generalsekreteraren efterfrågade tydligheten skulle här komma bra till pass.

I utvärderingen från 1995 skrev jag att jämställdhetsarbetet inte integrerats i någon större utsträckning. Det gäller alltså fortfarande. Men jag skrev också att den kritik som framförs inte är riktad mot idrotten som sådan, utan mot hur den är organiserad. Glädjen i idrott är en förenande och integrerande kraft att bygga på. Det är idrottens raison d'être.

## 8. Förslag till åtgärder

Om idrottsrörelsen ska arbeta utifrån strategin jämställdhetsintegrering krävs vissa åtgärder.

Som påpekats flera gånger i rapporten är avsaknaden av ett övergripande jämställdhetsmål i idrottens verksamhetsidé ett bekymmer. Ett sådant mål bör utarbetas och föreläggas Riksidrottsstyrelsen för beslut och läggas in i idéprogram och fungera styrande för hela idrottsrörelsen.

Till verksamhetsidén kopplas riktlinjer utifrån jämställdhet. Då skapas en grund för ett medvetet utvecklingsarbete.

Meningen om att ”All verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv.” flyttas från det särskilda jämställdhetsavsnittet och ges en övergripande strategisk position.

Det åtagande som strategin jämställdhetsintegrering innebär bör målsättas och tydliggöras så att signaler skickas in i de olika verksamheterna. Det finns exempel på formuleringar i befintliga dokument som är tillräckligt bra.

En sammanhållen styrkedja och ett systematiskt genomförande krävs.

Målen som återfinns i *Idrottens jämställdhetsplan* måste skrivas in i och tas över och konkretiseras i andra styrdokument. Fler verksamhetsområden måste ges målsättningar som är konkreta och mätbara.

Ledningens avgörande betydelse måste förtydligas.

En handlingsplan för genomförande av jämställdhetsintegrering i riksidrottskansliet bör tas fram.

Några DF och SF igångsätter egna utvecklingsarbeten parallellt med arbetet på riksidrottskansliet.

## Anvisningar till jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att jämställdhet ska bäras av ordinarie verksamheter i linjen. Fokus på verksamheten innebär att verksamhetens kärnuppdrag ska identifieras och förstås ur ett jämställdhetsperspektiv. För det behövs könsuppdelad statistik, statistiken behöver analyseras ur ett genusperspektiv, de analytiska slutsatserna ställas mot jämställdhetsmålen och vid skillnader mellan målen och det analyserna visar, beslut fattas om insatser för förändring.

En miniminivå när det gäller jämställdhetsintegrering är således att ha könsuppdelad statistik på uppgifter som är individbaserade. Könsuppdelad statistik gör det möjligt att se att enheter som deltagare, ungdomar, barn, vuxna, utövare, utlandsfödda, motionärer, funktionsnedsatta etc. inte är könsneutrala. Vi är alltid kvinnor och män, flickor och pojkar. Könsuppdelad statistik ska alltså helst vara standard. Statistiken ska insamlas, presenteras och analyseras könsuppdelat.

Accepteras detta blir signalen in i verksamheterna att alla individbaserade data i olika program, rapporter och redovisningar ska presenteras uppdelat på kön. Det skickar i sin tur signaler till olika instanser som Riksidrottsförbundet påverkar och är beroende av, som exempelvis staten, kommuner, DF, SF och föreningar.

Ofta finns grunddata insamlade på kön och finns därför tillgängliga. Om de uppgifterna användes skulle rapporter av olika slag bli mycket mer levande, läsvärda och intressanta. Många texter är idag könsblinda och i den mån viss statistik presenteras uppdelat på kön så finns det tyvärr sällan analyser av det som siffrorna visar. När man analyserar och problematiserar sina resultat kan sådant som könsblindhet och könsstereotypa resonemang upptäckas. Samhället och idrotten är formad utifrån en uppdelning av kvinnor och män och

när den belyses genom exempelvis statistik eller andra könsuppdelade uppgifter ges nycklar till alternativa framtidsbilder och beslut.

Analyser av könsuppdelad statistik kan göras på olika nivåer. Genusanalys, eller könskonsekvensanalys som det också kallas, innebär att redovisa statistik och andra uppgifter uppdelat på kön och beskriva situationen för kvinnor och män, flickor och pojkar för att se hur egenskaper och förmågor knyts till kvinnor och män i en social och kulturell konstruktion. Genusanalyser kan användas för att synliggöra hur en naturlig skillnad, som exempelvis biologiskt kön, får legitima eller bära åtskillnad och skillnader i villkor. Genus är ett analytiskt begrepp och inte förändringsinriktat som sådant.

Jämställdhet däremot är ett normativt och inriktat på förändring i enlighet med de jämställdhetsmål vi har. Jämställdhetsanalys innebär att en kartläggning och en genusanalys sätts i förhållande till gällande jämställdhetsmål. Jämställdhets slutsatser dras och beslut om nya insatser kan tas.

### Genomförande av jämställdhetsintegrering

När en organisation beslutat att genomföra ett förändringsarbete för att skapa jämställda verksamheter har ibland insatserna samlats till en sammanhållen plan. Det är en åtgärd som även rekommenderas här. Inom Riksidrottsförbundet har sedan tidigare en diskussion förts om detta och ett utkast gjorts till en sådan plan, men arbetet har inte satts i verket. Förslaget till utkast till en handlingsplan för riksidrottskansliet, som här föreslås, bygger vidare på bland annat detta. Det ska poängteras att utkastet endast är ett *förslag* på en möjlig struktur. Förslaget kan och bör ytterligare anpassas efter de faktiska verksamheterna.

I utkastet till handlingsplan omfattas alltså endast riksidrottskansliet. Detta lämnar stora delar av Riksidrottsförbundets samlade organisation utanför planen, men det gör ledningens

styrning av planen och därmed genomförandet enklare. En diskussion behöver föras hur andra delar av Riksidrottsförbundet ska omfattas av jämställdhetsintegrering på ett medvetet sätt, exempelvis DF och SF. Målet med jämställdhetsintegrering är att alla nivåer och instanser och alla verksamhetsområden och insatser ska omfattas. Ett förslag är att vissa DF och/eller SF tar fram en motsvarande, anpassad, handlingsplan för jämställdhetsintegrering och genomför egna utvecklingsarbeten. Det vore av stor vikt att de SF som genomför ett utvecklingsarbete når föreningsnivån. Erfarenheter från föreningsnivån är att den administrativa apparaten ofta är liten, varför enkelhet och ett genomtänkt urval av indikatorer som svarar mot idrottens övergripande målsättningar borde utarbetas på centralt håll.

I handlingsplanen ingår som en del att göra en uppföljning av *resultat* i förhållande till verksamhetsmålen. De nationella jämställdhetsmålen anges därför, liksom förslag till reviderade jämställdhetsmål för idrottsrörelsen. Här finns kopplingen mellan genomförandeplanen och verksamhetens ordinarie verksamhetsplan. Verksamhetsmålen säger *vad* som ska uppnås. Handlingsplanen säger *hur* det ska gå till och mätas. Verksamhetsuppföljningen sker i ordinarie verksamhetsberättelser. Genomförandeplanen syftar till att åstadkomma mätbara förbättringar i ordinarie verksamheter.

### Handlingsplanens konstruktion

Utkastet till handlingsplan liknar i stora stycken andra former av ledningssystem och består av ett ramverk med ett övergripande mål och fyra effektmål. De målen föreslås ligga fast så länge planen gäller – om inte utvärderingar av planen visar att det behövs förändringar. Effektmålen anger vilka effekter som ska uppnås av de insatser som genomförs. Målen anger alltså inte vilka aktiviteter som ska ha genomförts utan vilka effekter som insatserna ska ge.

Till effektmålen finns förslag på indikatorer. Indikatorerna ger förslag på vad som ska

mätas. Indikatorernas funktion är att fungera som mätare på arbetet och hur det framskrider. De kan därför komma att förändras över tid. För att göra planen till ett levande och vägledande dokument föreslås årliga handlingsprogram som tas fram på avdelningsnivå. De konkretiserar vad som ska ske varje år, exempelvis vilka pilotfall som ska genomföras och vilka områden som ska behandlas. Eftersom det handlar om den ordinarie verksamheten korresponderar handlingsplanerna med de ordinarie verksamhetsplanerna.

## 9. Utkast till Handlingsplan för genomförande av jämställdhetsintegrering i riksdrotskansliet

För ett långsiktigt och hållbart arbete med jämställdhetsintegrering krävs ett systematiskt utvecklingsarbete. Planens syfte är att på ett sammanhållet och överblickbart sätt visa vilka mål som skall uppnås och vilka insatser som skall genomföras inom en viss tid. Planen utgör ett måldokument gentemot vilket effekter och resultat av insatser för jämställdhetsintegrering och ska följas upp och utvärderas.

Denna plan har beslutats av Riksidrottsstyrelsen och omfattar riksdrotskansliet. Planen gäller till den 31 december 2017.

### Övergripande mål

*Riksidrottskansliet har de bästa möjliga förutsättningarna för att jämställdhet ska genomföra alla verksamheter och insatser.*

Målet innebär att jämställdhet på ett konkret och tydligt sätt finns med och tillämpas i alla beslutsprocesser och i de centrala dokument som Riksidrottsförbundet beslutar om samt i planering och utförande av verksamheten inom dessa områden. Handlingsplanen fokuserar på fyra strategiska framgångsfaktorer för uthålligt arbete: Mål och styrning, utbildning och kunskap, metoder och analyser samt samordning och stöd. Det övergripande målets fyra strategiska framgångsfaktorer preciseras i effektmålen. Effektmålen följs upp genom indikatorer.

### Effektmål

#### 1. Mål och styrning

*Jämställdhet har genomslag i beslutsprocesserna genom att jämställdhetsperspektivet på ett konkret, konsekvent och kongruent sätt är integrerat i beslutsprocesserna.*

Målet innebär att jämställdhet på ett åskådligt sätt behandlas följdriktigt och med överensstämmelse från gång till annan i alla processer och dokument som Riksidrottsförbundet beslutar om. Det rör till exempel budgetförslag, verksamhetsplaner, verksamhetsberättelser, handlingsplaner, dialoger, beslut om bidrag, forskningsinsatser, projektbeskrivningar, kartläggningar, rapporter, kampanjer, marknadsföring etc. När det gäller styrning och dialoger med självständiga organisationer ska jämställdhetsperspektivet verksamhetsanpassas till den specifika organisationen.

### Indikatorer

1. Antal och andel verksamhetsområden fördelade på avdelningsnivå som har ett jämställdhetsmål.
2. Antal och andel budgetunderlag som har ett jämställdhetsperspektiv.
3. Antal och andel tabeller/diagram i budgetunderlag där den individbaserade statistiken är könsuppdelad.
4. Antal och andel SF med uppdrag och återrapporteringskrav för jämställdhet.

#### 2. Utbildning och kunskap

*Riksidrottskansliets handläggare och andra nyckelpersoner och chefer har goda kunskaper om vad jämställdhet innebär, om de nationella jämställdhetspolitiska målen, idrottsrörelsens egna jämställdhetsmål och de centrala jämställdhetsfrågorna inom det egna området.*

Målet innebär att genom utbildningsinsatser öka kunskaperna om jämställdhet hos riksdrotskansliets medarbetare. Handläggare och andra nyckelpersoner och chefer ska ha grundläggande kunskaper om vad jämställdhet innebär, om jämställdhetsintegrering, om de natio-

nella jämställdhetsmålen och om idrottsrörelsens egna jämställdhetsmål samt om de centrala jämställdhetsfrågorna inom det egna området. Kunskaperna ska vara på en sådan nivå att medarbetarna kan göra en jämställdhetsanalys inom sitt område. Genom särskilda jämställdhetsutbildningar och genom integrerade jämställdhetsavsnitt i andra utbildningar ska en höjd kunskapsnivå uppnås. Handläggare och nyckelpersoner ska genomföra pilotfall inom sina respektive ordinarie verksamhetsuppgifter där ett jämställdhetsperspektiv anläggs.

#### Indikatorer

1. Antal och andel av riksidsrottskansliets utbildningar där del om jämställdhetsintegrering ingår.
2. Antal och andel handläggare och andra nyckelpersoner som har genomgått riksidsrottskansliets gemensamma internutbildningar där jämställdhetsfrågor ingår.
3. Antal och andel chefer per avdelning som har genomgått riksidsrottskansliets gemensamma internutbildningar där jämställdhetsfrågor ingår.
4. Antal handläggare och nyckelpersoner som genomfört ett pilotarbete med jämställdhetsperspektiv
5. Antal och andel handläggare och nyckelpersoner som genomgått utbildning i jämställdhetsanalys.
6. Bedömd grad av kunskapsnivå hos handläggare, nyckelpersoner och chefer

#### 3. Metoder och analyser

*Jämställdhetsanalyser baserade på bland annat könsuppdelad statistik och idrottsrörelsens jämställdhetsmål ingår i Riksidrottsförbundets alla beslutsunderlag.*

Målet innebär att jämställdhetsanalyser utgör en del av det underlag som ligger till grund för ledningens beslutsfattande. Att göra jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag innebär att synliggöra kvinnors och mäns villkor och förutsättningar, bedöma effekterna av beslut för olika grupper av kvinnor och män, samt bedöma hur beslutet bidrar till att uppfylla idrottsrörelsens jämställdhetsmål.

#### Indikatorer

1. Antal och andel FoU-rapporter som innehåller jämställdhetsanalys.
2. Antal och andel budgetunderlag som innehåller jämställdhetsanalys.
3. Antal och andel projektbeslut som innehåller jämställdhetsanalys.
4. Antal och andel bidragsbeslut som innehåller jämställdhetsanalys.
5. Antal och andel kampanjer som innehåller jämställdhetsanalys.
6. Bedömd grad av användning av analysmetoder för jämställdhet.
7. Kännedom om metoder för jämställdhetsanalys som kan användas i arbetet.

#### 4. Samordning och stöd

*I riksidsrottskansliet finns en väl fungerande samordning av jämställdhetsfrågorna, vilket omfattar stöd för medarbetarna och utveckling av avdelningarnas arbete med jämställdhetsintegrering.*

Målet innebär att arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i riksidsrottskansliet samordnas – dels mellan avdelningarna, dels inom avdelningarna. Samordningen koordinerar arbetet internt på avdelningarna, bidrar i den strategiska utvecklingen av avdelningarnas arbete med jämställdhetsintegrering och ger stöd till avdelningarnas medarbetare.

## Indikatorer

1. Antal planerade aktiviteter som har genomförts.
2. Bedömning av samarbetet mellan avdelningarna.
3. Bedömning av samarbetet mellan jämställdhetssamordningen och ledningen/GS.
4. Bedömd grad av samarbete mellan jämställdhetssamordningen och budgetsamordningen i budgetprocessens olika faser.
5. Antal och andel medarbetare som upplever att de får stöd med jämställdhetsintegrering.

## Uppföljning och utvärdering

Planen kommer löpande att sammanhållet följas upp årligen vid publiceringen av *Kvinnor och män inom idrotten* och rapporteras till RF-stämman. Datum för denna uppföljning är 1.12 2011, 1.12 2012, 1.12 2013, 1.12 2014, 1.12 2015, 1.12 2016, 1.12 2017.

*Uppföljningarna* tar fasta på de kvantitativa indikatorerna. Syftet med uppföljningarna är att följa utvecklingen och ge återkoppling och stöd för arbetet.

*Utvärderingarna* ska planeras in i verksamheten och tar förutom de kvantitativa måtten också fasta på de kvalitativa indikatorerna, om och hur arbetet faktiskt fortskrider och visar på goda exempel och sådant som kan göras bättre. Uppföljningar och utvärderingar av handlingsplanen följer verksamhets- och arbetsplaner och redovisas i verksamhetsberättelser. Uppföljning och utvärdering presenteras regelbundet vid RF-stämman.

Efter 2017 redovisas det strategiska arbetet för jämställdhetsintegrering årligen sammanhållet i *Kvinnor och män inom idrotten*. Arbetets verksamhetsresultat följs upp i berörda verksamheters respektive verksamhetsberättelser, utvärderingar och uppföljningar utifrån verksamheternas målsättningar.

## Ansvar och organisation

*Generalsekreteraren och avdelningscheferna* delar ansvaret för genomförandet av handlingsplanen.

De ansvarar för

- inriktningen och grundläggande förutsättningar som är gemensamma för kansliet
- justering av planens ramverk

*Avdelningscheferna* ansvarar för att ett strukturerat och planmässigt arbete bedrivs inom deras respektive frågor och områden.

De ansvarar för

- handlingsprogram upprättas på varje avdelning och revideras varje år
- pilotfall genomförs av ordinarie handläggare eller nyckelperson
- aktivt och synligt arbete med jämställdhetsintegrering

*Samordningsgruppen* bestående av representanter från varje avdelning är ansvarig för att processa planen och pilotfall.

De ansvarar för

- uppföljning av planen årligen
- rapportering från avdelningarna
- successivt inarbetande av resultat från pilotfall i ordinarie styrdokument och riktlinjer
- utbildningar tillhandahålls och följs upp
- slutlig utvärdering

## Kommentarer och anvisningar

Jämställdhetsintegrering förutsätter att det finns mål som är beslutade och som verksamheten styr mot. Det är i målsättningarna som organisationens vilja kommer till uttryck. Mål finns på flera nivåer.

De svenska nationella målen för jämställdhet har lagts fast av riksdagen. Sedan 2006 finns ett övergripande mål och fyra delmål.<sup>64</sup> Ytterst är det mot dessa mål som jämställdhetsarbetet strävar och som statlig verksamhet ska styra mot.

<sup>64</sup> Regeringens proposition 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv



## Övergripande nationellt jämställdhetsmål

*Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.*

### Delmål

*1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.*

*2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.*

*3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.*

*4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.*

### Idrottsrörelsens jämställdhetsmål

Idrottsrörelsen har slagit fast egna jämställdhetsmål. Alla verksamheter inom idrottsrörelsen ska sträva efter att nå och mäta sina resultat i förhållande till dessa.

Målen som återfinns i Idrottens jämställdhetsplan, föreslås skrivas in i, tas över och konkretiseras i andra styrdokument samt fler verksamhetsområden föreslås ges målsättningar som är konkreta och mätbara.

## 10. Källor och bibliografi

### Otryckta källor

Fastställande av plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i regeringskansliet, protokoll vid regeringssammanträde IV 6, Näringsdepartementet 2004

Forsknings- och utvärderingsplan för idrottslyftet, RS 2008-08-27

Förbundsutveckling genom 3R. Utvärdering 3R, 2004

Förslag till föredragningslista för RF-stämman 2009

Handslaget – inriktning och mål. Bilaga 2 till Utl 29, RS 2005

Idrottslyftet – riktlinjer, Riksidrottsförbundet, 2007

Information kring de forskningsprojekt som fått beviljad finansiering inom ramen för Idrottslyftet samt den bakomliggande urvals- och beredningsprocessen, Riksidrottsförbundet 2009

Protokoll Riksidrottsmötet 2007 Örebro 11-13 maj, Riksidrottsförbundet

Protokoll Riksidrottsmötet 2009 Visby 15-17 maj, Riksidrottsförbundet

*Remissvar angående utredningen "Föreningsfostran och tävlingsfostran – en utvärdering av statens stöd till idrotten" (SOU 2008:59), Riksidrottsförbundet, 8 september 2008*

RS-förslag: Idrottens jämställdhetsplan, 13.3, RF-stämman 2005

RS-rapport: Idrottens jämställdhetsarbete 1989-1999, Riksidrottsmötet 1999

RS-rapport: Idrottens vision och värdegrund samt utvärdering av *Idrotten vill*, 10.1 a), RF-stämman i Örebro 2007; RS förslag och rapporter Örebro 2007; Motioner med RS-svar Örebro 2007

Sammanställning om SF:s jämställdhetsarbete från dialogerna, Riksidrottsförbundet, 2007

SF Dialoger: Brev till SF, Riksidrottsförbundet (RF) och SISU Idrottsutbildarna inbjuder till dialog, 10 januari 2007; Sammanställning om SF:s jämställdhetsarbete från dialogerna; 3R sammanställning om SF:s jämställdhetsarbete från dialogerna, kompletterad 2009-06-22

Protokoll från RF-stämman 2009, Bilaga 12, Verksamhetsinriktning för Riksidrottsförbundet 2010-2011

*Spelar kön roll för hur jag får min hemtjänst i Ovanåkers kommun?* Viveca Danielsson, Ovanåkers kommun 2007

### Tryckta källor och litteratur

Augustsson, Christian et al, *Användning av idrottsanläggningar – en studie av tillgänglighet till och fördelning av tider i idrottsanläggningar ur ett jämställdhetsperspektiv*, FoU-rapport 2010:1, 2010

*Avspark för jämställdhet – en granskning av 18 arbetsgivare inom idrottsrörelsen*. JämO, oktober 2008

*Bryt mönster – se idrottens möjligheter*, Nya moderaterna, 2010

*Ekonomiska styrmedel – inom ideella organisationer*, FoU 2007:8, Riksidrottsförbundet, 2007

Engström, Lars-Magnus, *Forskning om Handslagets genomförande och resultat. En utvärderande sammanställning*, Riksidrottsförbundet, 2008

*Ett år med Idrottslyftet. Rapport om år 1*, Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna, 2009

Fundberg, Jesper, *Vilka är idrottens valda makthavare? Om rekrytering till styrelser inom svensk idrott*, Riksidrottsförbundet, 2009

Förenta nationernas fjärde kvinnokonferens. Aktstycken utgivna av Utrikesdepartementet, ny serie II:51, Stockholm, 1996

*Gör det jämt. Att integrera jämställdhet i verksamheten*. N2001:041, Regeringskansliet, Stockholm, 2001

*Idrottens jämställdhetsplan*, 2005, Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna

*Idrotten vill*, Riksidrottsförbundet, 2005

*Idrotten vill*, Riksidrottsförbundet, 2009

*Idrotten vill – en utvärdering av barn- och ungdomsidrotten*, FoU-rapport 2007:1

”Idrottsförbunden bryter mot lag om jämställdhet”, Anne-Marie Bergström, Dagens Nyheter, oktober 2008

*Jämt och ständigt*, Regeringens skrivelse 2002/03:140

Jönsson, Kutte, *Idrottsrörelsen och genusfängelset*, Idrottsforum.org/feature, 2008

*Kvinnor och män inom idrotten 2004*, RF-rapport 2005:2, Riksidrottsförbundet

*Kvinnor och män inom idrotten 2005*, RF-rapport 2006:5 Riksidrottsförbundet

Larsson, Håkan, *Idrottens genus*, Idrottsforum.org/artiklar, Lärarhögskolan Malmö, 2003

Mattsson, Karin, ”Uppdrag Handslag” i *Svensk Idrottsforskning* nr 3-4 2007

*Målstyrning och bidragsgivning inom svensk idrott*, FoU 2007:7. Riksidrottsförbundet, 2007

*Nya perspektiv på riksidrottsgymnasierna – vad flickor och pojkar värdesätter i RIG-verksamheten*, Maja Uebel, FoU 2006:4, Riksidrottsförbundet, 2006

Olofsson, Eva, *Har kvinnorna en sportlig chans. Den svenska idrottsrörelsen och kvinnorna under 1900-talet*, Pedagogiska rapporter från Pedagogiska institutionen, Umeå universitet, 1989

*Organisationsöversyn av Svensk Idrott*. Rapport till Riksidrottsstyrelsen, 27 oktober 2008

Proposition 1987/88:105 Jämställdhetspolitiken inför 90-talet

Proposition 93/94:147 Delad makt, delat ansvar

Proposition 05/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv

På lika villkor – om könsordning och jämställdhetsarbete inom idrotten. Frida Averbo, RF-rapport 2004

Schalkwyk, Jane, et al., *Mainstreaming: a strategy for achieving equality between women and men*. SIDA, 1996

*Sexualiseringen av idrottens offentliga rum*, FoU-rapport 2007:1, Riksidrottsförbundet, 2007

SOU 1987:19 Varannan damernas

SOU 1990:44 Makt och demokrati i Sverige

SOU 1995:145 Fria val? Om kön, makt och fritid

SOU 1996:3 Fritid i förändring. Om kön och fördelning av fritidsresurser

SOU 2005:66 Makt att forma samhället och sitt eget liv

SOU 2007:15 Jämställd medborgarservice

SOU 2008:59 Föreningsfostran och tävlingsfostran. En utvärdering av statens stöd till idrotten

Svender, Jenny och Larsson, Håkan, *Som hand i handsken – en satsning på flickors idrott eller på idrottens flickor?* Handslaget, utvärderingsprojekt 2007:12

Söderholm, Johan, *Målstyrning och bidragsgivning inom svensk idrott*, FoU-rapport 2007:7, Riksidrottsförbundet, 2007

Verksamhetsberättelse 2004 med årsredovisningar, Riksidrottsförbundet, 2005

Verksamhetsberättelse 2005 med årsredovisningar, Riksidrottsförbundet, 2006

Verksamhetsberättelse med årsredovisningar 2006, Riksidrottsförbundet, 2007

Verksamhetsberättelse med årsredovisning 2007, Riksidrottsförbundet, 2008

Verksamhetsberättelse med årsredovisningar 2008, Riksidrottsförbundet 2009

Verksamhetsberättelse med årsredovisningar 2009, Riksidrottsförbundet 2010

Verksamhetsberättelse med årsredovisning 2005, SISU Idrottsutbildarna, 2006

Verksamhetsberättelse med årsredovisning 2006, SISU Idrottsutbildarna, 2007

Verksamhetsberättelse med årsredovisning 2008, SISU Idrottsutbildarna, 2009

Verksamhetsberättelse med årsredovisning 2009, SISU Idrottsutbildarna, 2010

Verksamhetsinriktning för SISU Idrottsutbildarna 2008-2009

Verksamhetsinriktning för SISU Idrottsutbildarna 2010-2011

Åkesson, Joakim, *Hur gick det sen? Sammanställning av distriktsidrottsförbundens och specialidrottsförbundens utvärderingar av Handslaget*, Riksidrottsförbundet, 2008

Åström, Gertrud, *Det är alltid rätt tid och rätt plats att börja jämtegrera*, Länsstyrelsens rapportserie 19/2007. Länsstyrelsen Norrbottens län, 2007

Åström, Gertrud, *Med flätorna i brevlådan*, Riksidrottsförbundet, 1995

*Ändrad ordning. Strategisk utveckling för jämställdhet*. Ds 2001:64









# RIKSIDROTTSFÖRBUNDET

Idrottens Hus, 114 73 Stockholm • Tel: 08-699 60 00 • Fax: 08-699 62 00  
E-post: riksidrottsforbundet@rf.se • Hemsida: www.rf.se

