



DEN ÅLÄNSKA IDROTTSRÖRELSENS
JÄMSTÄLLDHETSMÅL 2020–2022

Innehåll

Inledning	3
Begrepp inom jämställdhetsarbetet	3
Bakgrund och nuläge	4
Utgångspunkter för jämställdhetsarbetet i den åländska idrottsrörelsen	5
Ålands Idrott vill	6
Den åländska idrottsrörelsens jämställdhetsmål	6

Inledning

En av föreningsidrottens grundpelare är att idrotten ska vara öppen för alla. Alla, oavsett kön, ska ha lika möjligheter att utöva idrott. En jämställd idrott betyder att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. De ska även dela inflytande och ansvar. Det innebär att kvinnors och mäns idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist.¹

En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling. Såväl forskning som människors enskilda erfarenheter, talar för att jämställdhet främjar utvecklingen både för organisationer och individer.²

Begrepp inom jämställdhetsarbetet

Jämställdhet – Jämställdhet innebär att ingen skall bli diskriminerad pga. kön. Kvinnor och män skall ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet.

Jämlikhet – Jämlikhet används för att beskriva förhållanden på ett mer allmänt plan; inga individer eller grupper i samhället skall diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan personlig egenskap.

Jämställdhetsintegrering – innebär att jämställdhet beaktas i en verksamhets ordinarie planering och beslut, i ordinarie underlag, av ordinarie instanser och personer. Jämställdhet skapas i vardagliga handlingar och genom beslut där både kvinnor och män deltar.

Kön och genus – två begrepp som lätt kan flyta samman. Begreppet kön är den biologiska och anatomiska skillnaden mellan män och kvinnor. Genus, eller könsroller, står för den psykologiska, sociala och kulturella skillnaden. Genus står alltså för den sociala könsrollen och hänvisar till hur våra uppfattningar om manligt och kvinnligt är socialt konstruerat.

Könskvotering – innebär att i förväg bestämma vad som avses med en jämn fördelning. Som synonym kan **kvantitativ jämställdhet** användas. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Finns det mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad. En jämn könsfördelning anses ofta vara uppnådd då inget kön är representerat med mindre än 40 procent.

Normer – är föreställningar, idéer och oskrivna regler som de flesta förhåller sig till. Normer sätter ramar som inkluderar vissa men exkluderar andra genom att de utgör gränserna för hur vi förväntas vara. Normer hänger ihop med orättvisor och fördelar makt mellan människor och kan leda till diskriminering. Normer finns inte av sig själva, utan skapas och upprätthålls av oss alla i mötet med andra människor. Därför är normer också föränderliga och vi människor har makten att utmana och förändra dem. Normer kan se olika ut beroende på plats och tid och de kan se olika ut t.ex. i olika idrottsgrenar. Oftast både bryter och följer en människa normer över tid eller i olika rum.

Osakligt bemötande – Osakligt bemötande kan betyda trakasseri, mobbning och annat olämpligt beteende. Vem som helst kan vara skyldig till att bemöta andra osakligt, endera ensam eller

¹ <https://utbildning.sisuidrottsbocker.se/globalassets/sisu/generell/inkludering/dokument/test/jamstalldhetsanalys.pdf>

² <https://www.rf.se/RFarbetarmed/jamstalldhet/>

tillsammans med andra. I jämställdhetslagen definieras och förbjuds sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön.

Positiv särbehandling – betyder att t.ex. en arbetsgivare kan prioritera sökande från det underrepresenterade könet vid likvärdiga meriter. Detta kan används för att främja jämställdhet eller förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering.

Sexism – innebär diskriminering, förtryck eller utnyttjande av människor på grund av könstillhörighet.

Bakgrund och nuläge

Mycket har hänt beträffande jämställdhet såväl i samhället som inom idrotten under senaste tjugo åren. Antalet aktiva flickor och kvinnor har ökat, kvinnornas representation i beslutande organ har ökat, fördelning av resurser har blivit mer rättvis. Det har skett en utveckling, men mycket arbete återstår innan vi kan konstatera att vi har en jämställd idrott. Bakgrunden till det ligger i att idrottsrörelsen startades av män, för män och präglas fortfarande mycket av manliga normer och maktstrukturer.³

Nationell och internationell forskning styrker påståendet att det finns arbete att göra för att åstadkomma en mer jämställd idrott⁴, trots att Finland enligt statistik hör till de ledande länderna inom området. T.ex. domineras deltagande i idrott i Finland på alla nivåer, från gräsrot till elit, fortfarande av män (67%). Flickor och kvinnor är i mindre utsträckning medlemmar i idrottsföreningar än pojkar och män. Ungefär hälften av alla grenförbund har mindre än 40% kvinnliga medlemmar.⁵

På Åland har endast drygt 50% av Ålands Idrotts 69 medlemsorganisationer svarat på en kartläggande enkät om jämställdhet inom den åländska idrotten.

Nio föreningar av de svarande uppnår en 40–60 fördelning i styrelser/utskott.

I åtta föreningar/sektioner av de som svarat finns det procentuellt sett fler flickor och kvinnor än pojkar och män i verksamheten. Av dessa är två föreningar, en hockey och en fotbollsförening, riktade speciellt på flick/dam verksamhet. Övriga kvinnodominerade idrotter bland de svarande var gymnastik, ridning, volleyboll och motionsverksamhet i förening. I två av de svarande föreningar återfanns lika många aktiva bland flickor/damer som pojkar/män.

Ur enkätsvaren framgick att av 503 idrottsledare totalt var 45% kvinnor och 55% män, vilket ur en kvantitativ bedömning är jämställt. I enkäten har olika typers ledaruppdrag inte specificerats utan alla från ledare, tränare, lagledare och övrigt engagerade personer är inräknade. Det kan ur ett jämställdhetsperspektiv finnas anledning att titta närmare på de olika rollerna som innehas av kvinnor respektive män.

Ur den svenska rapporten *Jämställdhet bland idrottsledare* framgår att det finns relativt stora skillnader i fördelningen på ålder mellan kvinnliga och manliga ledare, något som även det kunde

³ <https://www.rf.se/RFarbetarmed/jamstalldhet/>

⁴ <https://rm.coe.int/toolkit-factsheet-1-facts-and-figures-on-gender-in-equalities-and-difer/1680971a74>

⁵ <https://rm.coe.int/finland-gender-equality-in-sport-leaflet-2019-/1680971a5d>

tittas närmare på. Män i åldern 36–50 år står för den procentuellt sätt största andelen av ledartillfällena inom barn- och ungdomsidrotten.⁶

Enligt Sofia B Karlsson, utbildningsansvarig och jämställdhetsexpert på Riksidrottsförbundet, är jämställdhetsfrågan inom idrott inte en kvinnofråga - det är en idrottsutvecklingsfråga där männen har ett stort ansvar eftersom de tillhör normen. Kulturen ska förändras av den som har makten.⁷

Utgångspunkter för jämställdhetsarbetet i den åländska idrottsrörelsen

Den åländska idrottsrörelsen och samhället i stort har redan en hel del mål formulerade kring jämställdhet. Jämställdhetsarbetet i den åländska idrottsrörelsen måste utgå bl.a. från:

Idrottslagen för landskapet Åland: Understöd och lån beviljas med syfte att **lika för alla** skapa allmänna förutsättningar för idrott och motion.

Det idrottspolitiska programmet: Alla ålänningar – såväl flickor/kvinnor som pojkar/män - kan tryggt och utan hinder idrotta och motionera utifrån egna förutsättningar, intressen och ambitioner för att utveckla sig själva, främja sin hälsa och livskvalitet, känna social tillhörighet och ha en aktiv och meningsfull fritid.

Principerna för verksamhetsstöd ur penningautomatmedel (antagna 15.09.2017): Resursfördelningen mellan kvinnor, män, flickor och pojkar ska ske på jämlika villkor. Därför ska varje organisation i ansökan om bidrag samt i redovisningen ange fördelning av kvinnor/flickor och män/pojkar av organisationens verksamhet. Organisationen skall också ange hur man arbetar för att främja jämställdhet i sin verksamhet. Vid bedömningen av anslag görs en analys av inkomna ansökningar med syfte att eftersträva jämställd fördelning av penningautomatmedel.

Landskapsregeringens agenda för jämställdhet 2019-2030: i det hållbara samhället bidrar vi inte till att människor utsätts för strukturella hinder för hälsa, inflytande, kompetensutveckling, opartiskhet och meningskapande.

Åländsk idrotts värdegrund: Alla ska kunna vara med utifrån sina förutsättningar. Alla ska vara trygga och känna sig respekterade och inkluderade.

⁶ https://www.rf.se/contentassets/63dc43398f6b44f09732eede6621ec48/jamstallldhet-bland-idrottens-ledare_fou2019_1.pdf

⁷ <https://svenska.vle.fi/artikel/2020/02/20/jamstallldhetsexpert-idrottens-tystnadskultur-maste-upphora-den-som-behandlas-illa>

Ålands Idrott vill

Många av Ålands Idrotts medlemsorganisationer har redan jämställdhetspolicys för sin verksamhet. Det råder dock viss begreppsförvirring och ofta definieras problematiken utan beskrivning av hur den bör tacklas i den dagliga verksamheten.

Ålands Idrott vill

- medvetandegöra och öka kunskapen i hela den åländska idrottsrörelsen om betydelsen av jämställdhet.
- inleda ett strategiskt och systematiskt arbete för en jämställd idrott.
- att ett medvetet jämställdhetsperspektiv ska finnas med på alla nivåer, i alla beslut och i all verksamhet.
- verka för nolltolerans mot diskriminering, sexuella trakasserier, våld, sexism och osakligt bemötande inom idrottsrörelsen.
- att medlemsorganisationer genom styrelsebeslut antar den åländska idrottsrörelsens gemensamma jämställdhetsmål beskrivna i detta dokument eller upprättar sina egna måldokument så vida de svarar mot andemeningen i idrottsrörelsens gemensamma mål.
- att medlemsorganisationer upprättar egna handlingsplaner för att uppnå jämställdhetsmålen.

Den åländska idrottsrörelsens jämställdhetsmål

Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.

Specifika mål

- Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva och leda idrott.
- Idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt oavsett kön.
- Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ. Inget kön skall vara representerat med mindre än 40%.
- Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.
- Ha en modell för kontinuerligt jämställdhets- och inkluderingsarbete när projektperioden är slut.