



# Idrottsrörelsens jämställdhetsarbete

Jenny Svender, Riksidrottsförbundet

**Idrottsrörelsen har under många år arbetat med jämställdhetsfrågor. Insatserna har dessutom intensifierats under senare år. I detta kapitel presenteras och analyseras Riksidrottsförbundets arbete för ökad jämställdhet inom idrottsrörelsen.**

Inom idrottsrörelsen<sup>1</sup> är jämställdhet sedan länge en angelägen fråga – av flera skäl. Först och främst är det en självklar och grundläggande aspekt av idrottens egen värdegrund om demokrati och allas rätt att vara med. Därtill är det en förutsättning och ett mål för idrottsrörelsens offentliga stöd. Vidare väcker frågor om kvinnor och

---

<sup>1</sup> I texten alternerar jag mellan begreppen idrottsrörelsen och idrotten, de ska förstås som synonyma.

mäns villkor och förutsättningar inom idrotten stort medialt intresse – särskilt när det uppdagas att villkoren är ojämlika. #metoo-debatten under hösten 2017 visar slutligen att jämställdhet inte enbart handlar om hur resurser och inflytande fördelas mellan kvinnor och män i föreningar och förbund. Det handlar även om sexuella trakasserier och övergrepp. På så sätt har #metoo vidgat den jämställdhetspolitiska spelplanen till att omfatta makt, könsordning, manlighetsnormer och (macho)kulturer inom idrottsrörelsen.

Syftet med den här texten är att översiktligt beskriva vad idrottsrörelsen just nu gör i jämställdhetsfrågan samt att problematisera dessa insatser. Jag skriver från en position som sakansvarig för jämställdhet på Riksidrottsförbundet (RF) och SISU Idrottsutbildarna (SISU), men också som idrottsforskare med särskilt intresse för genus och jämställdhet. Texten behandlar idrottsrörelsens gemensamma övergripande jämställdhetsarbete, lett av RF och SISU Riks och deras distrikt. Specialidrottsförbundens (SF) egna, specifika jämställdhetsarbete kommer inte att beröras.

## Olika dimensioner av jämställdhet

Jämställdhet är mångdimensionellt och hänger intimt samman med makt. Statsvetaren Malin Rönnblom har utvecklat en modell som beskriver de olika nivåer på vilka en kan förstå och analysera makt och jämställdhet<sup>2</sup>.

Den första nivån är den ytligaste tolkningen av makt, Rönnblom benämner den *öppen makt*. På denna nivå är det jämställt när kvinnor och män utgör vardera hälften av en grupp. Att vara lika många män respektive kvinnor är, i den här tolkningen, detsamma som att de har lika mycket makt. Nivån bortser från att närvaro inte behöver medföra inflytande, och också att det finns normer som präglar sammanhang och producerar en över- och underordning mellan könen.

Den andra nivån, *makt över dagordningen*, innebär att beakta att samma antal kvinnor och män inte per automatik innebär jämställdhet. En måste också ta hänsyn till reell makt; reella förutsättningar till att utöva inflytande, påverka beslut och verksamheten. Är arbets- och mötesformer utformade så att alla kan medverka

---

<sup>2</sup> Rönnblom, M. (1997). "Halva makten? En feministisk granskning av politik". I G. Nordborg (Red.), *Makt och kön*, s. 151–169.

och delta? Får både män och kvinnor bidra med erfarenheter och få upp sina intresse-frågor på dagordningen?

Den tredje nivån är den mest komplexa förståelsen av makt och jämställdhet. Det handlar om *normer och privilegiet att utgöra normen*. Denna dimension inbegriper frågor om normalitet; vad som är självklart och sant, det rätta och det riktiga, vem/vilka som är idealet och har tolkningsföreträde – och därmed vem/vilka som blir avvikande i relation till normen. En verksamhet är jämställd då män och kvinnor har lika stort inflytande över normen. Den här jämställdhetsdimensionen kan vara svårast att få fatt på, just för att maktordningen får kvinnor och mäns olika positioner att verka normal och rimlig.

Om makt och jämställdhet omfattar dessa tre dimensioner bör också ett jämställdhetsarbete, för att vara framgångsrikt, verka på och förändra alla tre nivåerna. Ambitionen med RF och SISU:s jämställdhetsarbete är att det sammantaget ska komma åt alla tre dimensionerna. Jag låter Rönnbloms tolkningar av makt utgöra en modell för att resonera kring om idrottsrörelsens jämställdhetsarbete.

## Ett intensifierat jämställdhetsarbete

Idrottsrörelsen har arbetat med jämställdhetsfrågorna i fyrtio år. Startskottet som ofta anges är det handlingsprogram för jämställdhet som kom 1977. Drygt ett decennium senare, 1989, fastställde RF-stämman en formell jämställdhetsplan. Här angavs för första gången mål om könsförhållanden i rådgivande och beslutande organ, i valberedningar samt bland tränare och anställda. Därefter har ytterligare tre jämställdhetsplaner/-mål fastställts. I flera delar ser dagens jämställdhetsmål ut ungefärligen på samma sätt i dag som de gjorde 1989.

Ambitioner och formulerade viljeinriktningar har således funnits genom åren. Måluppfyllelsen har dock dröjt. Exempelvis bestod SF:s styrelser 2005 av 73 procent män. År 2011 var andelen män 65 procent. Fyra år senare, 2015, var den fortfarande densamma. Framåtskridandet av övriga representationsmål har varit ungefär detsamma.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Svender, J. m.fl. (2017). *Vem bestämmer? Jämställdhetsmål, kvotering och könssammansättning*.

Den alltför långsamma utvecklingen mot jämställdhetsmålen motiverade riksidsrottsstyrelsen att fatta ett beslut om att intensifiera jämställdhetsarbetet under 2016–2019.

Centralt för det intensifierade arbetet är integreringen av jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsintegrering skrevs för första gången fram i den jämställdhetsplan som antogs 2005, och är sedan dess den strategi som ska tillämpas idrottsrörelsens jämställdhetsarbete.<sup>4</sup> Den viktiga poängen i jämställdhetsintegrering är att jämställdhetsfrågor ska införlivas i hela organisationen och ordinarie verksamhet, och inte vara sidoordnade. Frågor om jämställdhet ska bäras av nyckelpersoner i organisationen.<sup>5</sup> Jämställdhetsintegrering ska hos RF och SISU förstås i en bred bemärkelse; dels att integrera *jämställdhetsperspektiv* i alla delar av verksamheten, dels att integrera ett *genusperspektiv*, det vill säga att genus utgör en analytisk kategori. Det sistnämnda är viktigt för att jämställdhetsintegrering inte ska reduceras till metoder, verktyg och administration, och *varför* (något är ojämnt och bör förändras, och så vidare) tappas bort och en därigenom missar att genomföra åtgärder som förändrar maktrelationerna mellan män och kvinnor.<sup>6</sup>

Det intensifierade jämställdhetsarbetet struktureras utifrån vad beprövad erfarenhet och forskning pekat ut som tre centrala delar för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete: a) mål och styrning, b) utbildning och kunskap samt c) uppföljning, utvärdering och forskning. Dessa preciseras nedan.

## Mål och styrning

För att främja idrottens jämställdhetsarbete stödjer och styr RF och SISU på olika sätt SF, dels i form av verksamhetsutveckling, dels genom ekonomiska incitament.

Internt hos RF och SISU ska alla styrande dokument och processer, såsom verksamhetsinriktningar, -planer och -berättelser, vara jämställdhetsintegrerade. Ledningsgruppen och övriga chefer har ett särskilt uttalat ansvar för att så sker.

Ett utvecklingsarbete pågår för att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv på ett systematiskt sätt genomsyrar alla underlag RF önskar få in från SF. Det rör sig om

---

<sup>4</sup> RF:s tidigare arbete med jämställdhetsintegrering beskrivs och utvärderas i Åström, G. (2011). *Utvärdering av Riksidrottsförbundets jämställdhetsarbete mellan åren 2005–2010*.

<sup>5</sup> SOU 2007:15. Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten. *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*, s. 19. Slutbetänkande från JämStöd.

<sup>6</sup> Alnebratt, K. m.fl. (2016). *Feminism som byråkrati*, s. 70; Rönnblom, M. (2011). "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik". I *Tidskrift för genusvetenskap*, nr. 2–3, s. 33–35

planer för utvecklingsarbete, till exempel barn- och ungdomssatsningen *Idrottslyftet*, samt de dialoger och processarbeten som sker med SF. Frågor om kön och jämställdhet bakas alltså in som en parameter, mot vilken SF:s utvecklingsarbete diskuteras och bedöms.

Tre former av styrning tillämpas inom ramen för det intensifierade jämställdhetsarbetet gentemot SF: mål-, regel- och ekonomistyrning. Jag återkommer till mål- och regelstyrning lite längre fram i texten, då jag beskriver strategiska beslut som idrottsrörelsen fattat i syfte att uppnå jämställdhet. Beträffande *ekonomisk styrning* sker detta på två sätt. Det ena är att ett jämställdhetsperspektiv är applicerat på den översyn av ekonomiskt stödssystem som genomförs, och där principerna ska gälla från 2020. Ingenting är ännu fastställt men ett möjligt utfall av översynen skulle exempelvis kunna bli att SF inte erhåller fullt ekonomiskt stöd om de inte uppnår den stadgereglerade könsammansättningen i sina styrelser och valberedningar. Det pågår även diskussioner om att vissa ekonomiska stöd, där det så är befogat, ska krävas utifrån lika resursfördelning till kvinnor och män. Exempelvis att projektstöd eller verksamhetsstöd ska komma lika många män som kvinnor till del, med påföljande återredovisningskrav. Även stödet till distrikt och föreningar kan komma att förändras utifrån tydligare jämställdhetsambitioner.

Den andra formen av ekonomisk styrning är av mer stimulerande karaktär. En del av det ekonomiska stöd SF erhåller från RF 2018–2019 är i form av projektstöd, så kallat stimulansstöd. För att erhålla pengar ska sökta projekt ta sin utgångspunkt i idrottsrörelsens strategiarbete och vara kopplade till områden, så kallade utvecklingsresor, som prioriterats som särskilt angelägna. SF kan här söka medel för insatser som bidrar till att nå jämställdhetsmålen. Projekten ska bidra till att a) pojkar och flickor, män och kvinnor ska ha lika möjligheter att delta i idrott samt att träning och tävling anpassas och utformas för att möta olika förutsättningar, eller b) nå ett könsförhållande om minst 40/60 i beslutande och rådgivande organ samt att män och kvinnor får lika stort inflytande och samma makt att forma idrotten. Projektinriktningarna avser att komma åt alla de tre maktdimensioner Rönnblom identifierar. Ett femtontal SF har blivit beviljade stöd för jämställdhetsprojekt 2018.

Ekonomisk styrning tillämpas alltså idag i form av stimulans till ökad jämställdhet, men i en relativt snar framtid kan ojämsställdhet komma att utgöra en grund för

minskat ekonomiskt stöd. Dessutom kan krav ställas på att visst erhållet stöd fördelas på ett likvärdigt sätt mellan män och kvinnor.

## Kunskap och utbildning

Inom ramen för det intensifierade jämställdhetsarbetet utvecklar RF och SISU utbildningsverktyg och utbildningar med inriktning på jämställdhet, genus och normkritik, men också de generella tränarutbildningarna genomlyses för att säkerställa att jämställdhet, genus och normkritik genomsyrar dem. Målgruppen för de mer tematiska utbildningarna är SF och deras specialdistriktsidrottsförbund samt RF:s och SISU:s distrikt, och dessa förbund ska stödja föreningarna i deras jämställdhetsarbete. Ett utbildningsverktyg i form av en webbsida har tagits fram.<sup>7</sup> Utöver det erbjuder RF och SISU kompetens- och processtöd inom nämnda kunskapsområden. Jämställdhet, genus och normkritik ingår också som ett block i introduktionsutbildningen för nyanställda på RF, SISU och deras distrikt. Även all redan anställd personal i RF, SISU och distrikten får kunskap inom nämnda ämnen.

Innehållet i utbildningarna och utbildningsverktygen baseras på genusvetenskaplig forskning och genusteorier, något som forskare pekat ut som väsentligt för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.<sup>8</sup> Utbildningarna hämtar näring ur ett normkritiskt perspektiv och syftar till att deltagarna ska bli normmedvetna. Perspektivet beskrivs i avsnittet *Perspektiv på jämställdhetsarbetet*.

Forskare manar emellertid till att inte ha för stor tilltro till kunskap och utbildning. Det är inte så enkelt som att om alla bara har rätt kunskap, kommer förändringar att ske.<sup>9</sup> I sig löser kunskap inte jämställdhetsproblemen; det krävs också analyser, styrning och beslutsfattande.

## Uppföljning, utvärdering och forskning

RF belyser genom uppföljning, utvärdering och forskning utvecklingen av idrottens jämställdhetsmål samt effekter av de jämställdhetsinsatser idrotten gör.

---

<sup>7</sup> <http://www.inkluderandeidrott.se>.

<sup>8</sup> Se exempelvis Amundsdotter, E. (2010). *Att framkalla och förändra ordningen: Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*.

<sup>9</sup> Alnebratt, K. m.fl. (2016). *Feminism som byråkrati*.

Ett viktigt verktyg i jämställdhetsarbetet är könsuppdelad statistik.<sup>10</sup> Sådan tillämpas både hos RF och SISU för att följa upp och analysera olika delar av verksamheten. RF:s uppföljande arbete omfattar också kontinuerlig insamling av uppgifter från SF. Exempelvis lämnar SF årligen in uppgifter gällande könsfördelningen på olika ledande funktioner, något som utgör delmål för jämställdhet.<sup>11</sup> Under 2018 finns också frågor om jämställdhet med i den kontroll av lokalt aktivitetsstöd (LOK) som RF genomför av föreningar. En del av statistiken RF samlar in lämnas till Centrum för idrottsforskning, och ingår i deras uppföljning av statens stöd till idrotten.

Regeringens krav på köns- och jämställdhetsrelaterad information vid redovisning har skärpts de senaste åren. Det syns delvis genom krav på särskild återrapportering, utöver det som enligt förordningen ska redovisas, där mer precisa skrivningar om verksamhetens utfall för flickor/kvinnor och pojkar/män ska anges. Här står uttryckt att all statistik som rör deltagare ska vara uppdelad på kön och ålder om det inte finns särskilda skäl mot detta.<sup>12</sup> Förutom rapportering av könsuppdelad statistik ska bidragens användning redovisas utifrån kön. I de särskilda satsningar<sup>13</sup> idrotten får som uppdrag är särskilt uttryckt att återrapporteringen ska innehålla information om hur förbunden arbetar med jämställdhet, inriktning samt effekter av arbetet.

De mer kvalitativa aspekterna av jämställdhet är något svårare att följa upp. Ett arbete pågår med att hitta kvantitativa mått som indikerar utveckling (vanligen hur könsfördelningen ser ut i olika kontexter), RF initierar även kvalitativt inriktade forskningsprojekt om genus och jämställdhet inom idrotten. De tre dimensioner av jämställdhet som Rönnbloms maktmodell framhåller ska således bli belysta på lite olika sätt.<sup>14</sup>

## Perspektiv i jämställdhetsarbetet

Idrottens jämställdhetsmål och jämställdhetsarbete bygger på genuskunskap. Denna behövs för att kunna förklara och förstå (o)jämställdhet inom idrotten.

---

<sup>10</sup> Johansson, L. (2004). *Könsuppdelad statistik: Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys*.

<sup>11</sup> Senast publicerad rapport är Svender, J. m.fl. (2017).

<sup>12</sup> Riktlinjer för budgetåret 2018 avseende statens bidrag till idrotten. Regeringsbeslut 2017-12-13 S2017/07245/FS.

<sup>13</sup> Ett exempel på särskild satsning är den på nyanlända att engagera sig i idrottsrörelsen, där flickor och pojkar, kvinnor och män, särskilt framhålls.

<sup>14</sup> Rönnblom, M. (1997).

Genuskunskapens kritiska förhållningssätt kan synliggöra och diskutera frågor om kön och den betydelse kön har och får inom idrotten. Den kan sätta frågor om *varför* det är ojämnt i fokus och beskriva de problem som ligger till grund för genusordningen inom idrotten. Maktperspektivet är ett väsentligt inslag i frågor om genus, vilket är bärande för att förändra diskriminerande strukturer.

Makt är nära kopplat till normer. Eftersom normer kan skapa och upprätthålla maktbalanser, vilka begränsar, marginaliserar och diskriminerar olika grupper av människor, är det relevant för idrotten att identifiera, skärskåda och ifrågasätta normerna. I syfte att skapa en mer jämställd och jämlik idrott har RF och SISU därför anammat en normkritisk och normmedveten ansats på de insatser som görs.<sup>15</sup>

En poäng med ett normkritiskt perspektiv är att det i sina utgångspunkter väver samman kön med andra sociala kategoriseringar som skapar en människas erfarenheter och livsvillkor, så som etnicitet, funktionsförmåga, klass och sexuell läggning. Detta raster benämns intersektionellt perspektiv.<sup>16</sup> Kombinationen av kategoriseringarna ger människor olika handlingsutrymme och förutsättningar, exempelvis i relation till idrott och idrottsutövande. Idrotten har så här långt till stor del gynnat vita, heterosexuella och män utan funktionsnedsättningar. För att idrotten ska beakta, analysera och förstå dessa aspekter tillämpas också ett intersektionellt perspektiv på idrottens jämställdhetsarbete.

Även om en del forskare och jämställdhetsexperter förespråkar att en intersektionell ansats riskerar undergräva jämställdhetsarbetet,<sup>17</sup> med en kritik som uttrycker farhågan ”när allt ska med blir inget kvar”, har idrotten mer att vinna än att förlora på det. En kan vända på kritiken om att kön riskerar försvinna bland andra mångfaldsaspekter; om vi bara ägnar oss åt kön och ser män och kvinnor som homogena grupper förbiser vi andra sociala positioner av betydelse för idrotts-

---

<sup>15</sup> För läsning om normer och normkritik rekommenderas Martinsson, L. m.fl. (Red.). (2014). *Skola i normer*; Martinsson, L. (2014). *Intersektionell normkritik: Om jämställdhet, arbetsliv och omvandlingar av makt*; Bromseth, J. m.fl. (Red.). (2010). *Normkritisk pedagogik: Makt, lärande och strategier för förändring*.

<sup>16</sup> Lykke, N. (2005). ”Nya perspektiv på intersektionalitet: Problem och möjligheter”. I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 2–3, s. 7–17; de los Reyes, P. ”Introduktion – Inte bara jämställdhet”. I SOU 2014:34. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. *Inte bara jämställdhet: Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*.

<sup>17</sup> Lykke, N. (2003). ”Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen”. I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1, s. 47–56.



deltagande, vilket inte överensstämmer med idrottsrörelsens värdegrund eller ambitioner.

## Strategiska beslut för en jämställd idrott

Under åren 2015–2017 har flera strategiska beslut av betydelse för idrottsrörelsens jämställdhetsarbete fattats. Mest väsentliga är nya jämställdhetsmål, stadgeändring gällande könsfördelning i SF-organ och idrottsrörelsens strategiarbete.

### Idrottens jämställdhetsmål

Som en del av styrningen mot jämställdhet, beskriven ovan, ingår att formulera mål för verksamheten – *målstyrning*. Vid RF-stämman 2017 fastställdes nya jämställdhetsmål för idrottsrörelsen, att vara uppfyllda 2025.<sup>18</sup> Ett beslut fattat vid idrottsrörelsens högsta organ innebär att alla medlemmar förväntas stå bakom beslutet.

En förändring jämfört med tidigare jämställdhetsmål är att det övergripande målet<sup>19</sup> skrivits om så att det är i linje med regeringens jämställdhetspolitiska mål. En annan justering är att de nya målen tydligare än tidigare också omfattar ledare och ledarskap. Utgångspunkten i föregående jämställdhetsmål har varit idrottsutövare och idrottsutövande. Förändringarna är annars till större delen av redaktionell art, där text förtydligats och/eller stramats upp.

Målen innehåller både kvantitativa och kvalitativa nivåer av jämställdhet. Delmålen, som anger önskad könsfördelning i idrottens beslutande och rådgivande organ samt på olika ledarpositioner, avser att utjämna numerären mellan kvinnor och män – vad Rönnblom benämner öppen makt.<sup>20</sup> Varför könsförhållandet ska vara minst 40/60 får vi ibland frågor om. Det huvudsakliga skälet hämtas från forskning som säger att en viss andel, så kallad ”kritisk massa”, av den underrepresenterade gruppen är nödvändig för att förhindra att den blir marginaliserad, utan reellt inflytande och reducerad till symboler snarare än individer.<sup>21</sup> Även om inte forskningsresultaten är helt entydiga gällande exakt hur könsfördelningen

---

<sup>18</sup> <http://www.rf.se/jamstalldhet/jamstalldhetsmal>.

<sup>19</sup> Det nya målet lyder: ”Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.”

<sup>20</sup> Rönnblom, M. (1997).

<sup>21</sup> Kanter, R. M. (1977). ”Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women”. I *The American Journal of Sociology*, vol. 82, nr 5, s. 695–990.

behöver se ut, verkar 40/60 vara ett förhållande som ger goda förutsättningar för att en kritisk massa ska uppnås.

De kvalitativa jämställdhetsmålen knyter an till Rönnbloms andra och tredje maktnivå. Mest uttalat om makt över dagordningen är kanske målet: ”*Fördelning av uppdrag, arbetsformer och villkor för beslutsfattande utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka och påverka.*” Målet vill komma åt att både kvinnor och män ska ha reella möjligheter att påverka och förändra verksamheten samt kunna bidra med de erfarenheter, kunskaper, kompetens och värderingar de erhållit.

Även Rönnbloms tredje nivå av makt och jämställdhet är inbegripen i målen, om än inte lika uttalat, genom antagandet att det finns underliggande normer inom idrotten. Jämställdhetsmålen har en genusteoretisk botten. Den handlar om maktförhållande mellan män och kvinnor, som att utgöra normen. Målen syftar till att förändra maktbalansen mellan män och kvinnor inom idrotten. Ett kön ska inte stå mall för det normala och det självklara eftersom den maktordningen gör det möjligt – och rent av logiskt – att ett kön värderas och prioriteras högre än det andra.

Idrottens jämställdhetsmål kan alltså sägas omfatta och reglera samtliga tre nivåer av makt, i syfte att förändra maktordningen mellan män och kvinnor.

## Stadgeändring som reglerar könsfördelning för SF

Idrottsrörelsen har sedan 1989 haft strävansmål som anger önskad könsfördelning i beslutande organ. Utvecklingen har sedan dess förvisso gått i positiv riktning men alltför långsamt, ansåg riksidrottsstyrelsen, som till RF-stämman 2017 la fram ett förslag som skulle påskynda måluppfyllelsen.<sup>22</sup> Förslaget – och det efterföljande beslutet – innebär en tvingande regel i RF:s stadgar och är att betrakta som en form av *regelstyrning*. Stadgeändringen går ut på att inget kön i SF:s styrelser ska vara representerat med mindre än 40 procent bland ledamöterna; i SF:s valberedningar ska könsfördelningen vara helt jämn, 50/50.<sup>23</sup>

Förslaget motiverades av att idrotten behöver åstadkomma könsbalans i för idrotten centrala organ. Förhoppningen är att en tvingande regel blir ett medel, en

---

<sup>22</sup> Riksidrottsförbundet (2017). 13.16 RS förslag: Nya jämställdhetsmål och stadgeändring gällande könsfördelning i SF-valda organ. RF-stämman i Karlstad 19–21 maj 2017.

<sup>23</sup> Riksidrottsförbundet (2017). *RF:s stadgar*, 11 kap., 4§.

metod, att lösa problemet genom att förbunden i högre grad då behöver identifiera och uppmärksamma de strukturer och normer som orsakar en ojämn könsbalans. På så sätt ska reell skillnad åstadkommas. Det finns stöd för detta i studier från andra samhällsområden.<sup>24</sup> Studierna pekar på att kvinnors underrepresentation ofta kan förklaras av strukturer och mekanismer i nominerings- och rekryteringsförfaranden som gynnar män och missgynnar kvinnor.<sup>25</sup> De olika villkor och förutsättningar män och kvinnor har och ges, innebär att kvinnor i realiteten inte på lika villkor som män kan erhålla ledande positioner. Vidare påminde riksidrottsstyrelsen om att det sedan Riksidrottsmötet 1995 är fastslaget att RF och SISU, samt deras distrikt, i sina valda organ ska ha jämn (50/50) könsfördelning. En tvingande regel om könsfördelning var alltså ingen ny företeelse inom idrottsrörelsen.

Det poängteras i förslaget att en stadgemässig reglering av kön i styrelse och valberedning är ett av flera instrument för att skapa jämställdhet. Det kommer inte per automatik att lösa andra jämställdhetsproblem. För det krävs andra insatser.

Beslutet om stadgeändring gick igenom på stämman och ska vara genomfört till RF-stämman 2021. Beslutet innebär för många SF ökade krav och att ett större arbete behöver genomföras. Inte sällan brukar ett mer aktivt motstånd infinna sig vid förslag eller åtgärder som ökar pressen på att uppnå jämställdhet,<sup>26</sup> men förslaget antogs. Kanske var tiden mogen och det uppstod ett inre tryck genom att RF-stämman återigen beslutat om en jämställdhetsplan trots att tidigare mål inte nåtts. Därtill antogs vid samma stämma strategiska dokument som pekade ut jämställdhet som särskilt angeläget. Ökad beslutsamhet och aktivitet var i princip ofrånkomligt.

## Strategi 2025

RF-stämman 2015 beslutade, inom ramen för idrottens *Strategi 2025*,<sup>27</sup> om ett strategiskt dokument som innehöll en ny verksamhetsidé och fyra strategiska områden:

---

<sup>24</sup> Dahlerup, D. (2007). "Electoral gender quotas: Between equality of opportunity and equality of result". I *Representation*, vol. 43, nr. 2, s. 73–92; Krook, M. L. (2009). *Quotas form women in politics: Gender and candidate selection worldwide*.

<sup>25</sup> Hovden, J. (2000). "'Heavyweight' men and younger women? The gendering of selection processes in Norwegian sport organisations". I *Nordic Journal of Women's Studies*, vol. 8, nr. 1, s. 17–32.

<sup>26</sup> Amundsdotter, E. m.fl. (2015). *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*.

<sup>27</sup> <http://www.strategi2025.se>.

- *Livslångt idrottande,*
- *Idrottens värdegrund är vår styrka,*
- *Idrott i förening, och*
- *Idrotten gör Sverige starkare.*

Till dessa är fem övergripande mål formulerade<sup>28</sup> Vid påföljande Riksidrottsmöte 2017 antogs en strategisk plan, vilken ska styra verksamhetsinriktningar och -planer. Den strategiska planen för idrottsrörelsen 2018–2021 pekar ut fem så kallade utvecklingsresor, som bedöms vara nödvändiga att genomföra om idrotten ska uppnå de strategiska målen:

- *Den moderna föreningen engagerar,*
- *Inkluderande idrott för alla,*
- *En ny syn på träning och tävling,*
- *Jämställdhet för en framgångsrik idrott, samt*
- *Ett stärkt ledarskap.*

Jämställdhet är alltså utpekad som nödvändigt. En kritisk och i sammanhanget relevant fråga är varför jämställdhet utgör en separat utvecklingsresa, när hela poängen med jämställdhetsintegrering är att inte sidoordna frågan. Tanken är att jämställdhet ska genomsyra samtliga strategiska områden och utvecklingsresor, men också är så angeläget och prioriterat att det bör utgöra en egen utvecklingsresa. Ett exempel på hur jämställdhetsperspektiv vävs in i övriga resor är att kön nämns som ett mål för utvecklingsresan *En ny syn på träning och tävling*: ”2025 har vi en idrottsrörelse där alla får plats att idrotta utifrån sina villkor oavsett ambition, ålder, kön, prestationsnivå eller andra förutsättningar.”<sup>29</sup> Kön framställs här alltså som en av flera aspekter att förhålla sig till vid utveckling och förändring av idrotten.

En delvis annan ingång står att läsa i utvecklingsresan *Jämställdhet för en framgångsrik idrott*. I beskrivningen av resan står att jämställdhet inte sällan har framställts som en värdegrundsfråga inom idrotten, men att den också borde betraktas som en faktor för idrottsutveckling. Här kan skönjas en viss förskjutning av motiveringen till idrottens jämställdhetsarbete. Sett som en värdegrundsfråga är

---

<sup>28</sup> Se <http://www.strategi2025.se> för dessa mål.

<sup>29</sup> Riksidrottsförbundet m.fl. (2017). *Strategisk plan för svensk idrott 2018–2021*.

en idrott där både pojkar och flickor, män och kvinnor får delta och leda på likvärdiga villkor – och alltså praktiserar sin värdegrund om demokrati, delaktighet och allas lika värde – *tecknet på* en framgångsrik idrott.

Benämnd som en idrottsutvecklingsfråga ses jämställdhet som en *förutsättning* för att göra idrotten bättre. Det kan ske genom att med jämställdhet som förevändning anlägga en kritisk blick på idrottens verksamhet och organisation; identifiera och förändra det som i strukturer och kulturer verkar begränsande, exkluderande eller ointressant för andra grupper än de som redan deltar i idrotten som utövare eller ledare, och utifrån det förbättra idrotten till innehåll och form. Jämställdhet knyts på detta sätt till verksamhetens kärnuppdrag – själva idrotten. Ett sådant grepp har i andra verksamheter visat sig minska motståndet och öka intresset för jämställdhetsfrågor.<sup>30</sup>

Nära kopplad till jämställdhet är utvecklingsresan *Inkluderande idrott för alla*. Inkluderingsresan uppmärksammar att idrotten i sin nuvarande form och innehåll inte är nog tillgänglig och attraktiv för alla grupper av människor. Denna resa avser samtliga diskrimineringsgrunder samt socioekonomisk position. Benämningen inkludering markerar att det inte handlar om att exkluderade eller marginaliserade individer/grupper ska behöva anpassa sig för att kunna delta i idrotten, utan att det är idrotten som behöver utveckla sin tränings- och tävlingsverksamhet så att fler känner sig välkomna.

Jämställdhets- och inkluderingsresorna delar grundproblematik; det finns strukturer och kulturer inom idrotten som skapar maktförhållanden. Dessa gör vissa människor och grupper av människor mer självklara och ”normala” än andra. Att de maktordningar som råder inom idrotten och samhället, baserade på sociala kategoriseringar, verkar hindrande för vissa grupper av människor och främjande för andra, är något som går stick i stäv med idrottens värdegrund om *allas rätt att vara med*. Med utgångspunkt från genusperspektiv och med ett intersektionellt raster på inkluderings- och jämställdhetsresorna kan idrotten bli uppmärksam på hur normer interagerar med varandra, skapar (o)jämlighet och ger upphov till skilda förutsättningar och villkor inom idrotten.

Att jämställdhet, det vill säga kön, lyfts ur inkluderingsresan och bildar ett eget område är ett sätt säkerställa att frågan inte tappas bort och undvika att insatser blir könsblinda. Skälen att urskilja jämställdhet är flera. Det finns och har funnits

---

<sup>30</sup> Amundsdotter, E. m.fl. (2015).

särskilda mål formulerade för området inom idrotten under lång tid. Dessutom tilldelas kön stor betydelse inom idrotten. Just det är av relevans för idrottens jämställdhetsarbete, varför några ord ska sägas om det.

## Kön, könsidentitet och en könsuppdelad idrott

Det mest konkreta exemplet på den inverkan kön har inom idrotten är att det i stora delar av tränings- och tävlingsverksamheten, omklädningsrum inkluderade, utgör en grund för uppdelning av idrottsutövare.<sup>31</sup> Vid sidan av ålder, och i vissa avseenden funktionalitet, används ingen annan social kategori som grund för åtskillnad.

Principen om könsåtskillnad, att sortera och särskilja människor i verksamheten utifrån kön, är så stark inom idrotten att det sker könsuppdelning även där det inte är fysiologiskt motiverat. Exempelvis i barnidrotten, men det förekommer också att män och kvinnor delas upp olika tävlingsklasser, trots att fysisk styrka inte är den avgörande egenskapen för prestationen. Könsuppdelningens axiom kan problematiseras och ifrågasättas. Ett skäl är att könsindelade idrottsverksamheter och regelverk som gör skillnader på pojkar/män och flickor/kvinnor bortser från de stora skillnader som finns inom respektive grupp; biologiskt, fysiologiskt och socialt. Uppdelning i pojkar/män och flickor/kvinnor blir alltför statistiskt. Ett annat skäl är att könsåtskilda verksamheter riskerar att befästa stereotypa föreställningar om pojkar/män och flickor/kvinnor.<sup>32</sup> Könsuppdelningar kan därmed i sämsta fall undergräva jämställdhetsambitionerna. Därtill försvårar verksamheter som tillämpar strikta könsuppdelningar deltagandet för individer som inte vill identifiera sig enligt denna tvåkönssystemuppdelning.<sup>33</sup> Vi konstaterar att allt fler förbund kontakter RF och uttrycker behov av stöd kring dessa frågor. Vanligen handlar förbundens frågor om transpersoners tävlingsdeltagande: hur förbunden ska hantera när personers könsidentitet inte är i analogi med den traditionella könsuppdelning många idrotter tillämpar. Frågan om könsidentitet och transpersoner är aktualiserad i en färsk utredning, vilken föreslår att möjligheterna att

---

<sup>31</sup> Larsson, H. m.fl. (2011). *Genus och heteronormativitet inom barn- och ungdomsidrott: Könsmonster i idrottsdeltagande och regelverk inom idrott*.

<sup>32</sup> Grahn, K. (2017). "Jämställdhet en förutsättning för idrottens samhällsnytta". I J. Faskunger m.fl. (Red.), *Idrottens samhällsnytta: En vetenskaplig översikt av idrottsrörelsens mervärden för individ och samhälle*; Larsson, H. m.fl. (2011); Svender, J. (2012). *Så gör(s) idrottande flickor: Iscensättningar av flickor inom barn- och ungdomsidrotten*.

<sup>33</sup> Darj, F. m.fl. (2013). *Hbtq och idrott: Ungdomars erfarenheter och villkor inom svensk idrott*; Linghede, E. (2014). *Heteronormativitet och gränsöverskridanden inom elitidrotten*.

införa ett tredje juridiskt kön ska utredas.<sup>34</sup> Idrotten kommer säkerligen att behöva utvidga sitt arbete avseende kön och könsidentitet.

Sammantaget finns alltså flera skäl till att utmana slentrianmässiga könsuppdelningar inom idrotten och fundera på dess konsekvenser och giltighet, något som med fördel kan ske inom ramen för utvecklingen av en ny syn på träning och tävling. I enlighet med det intersektionella perspektivet kan kön inte heller ses isolerat, som allena maktfördelande kategori, utan är samverkande med andra kategoriseringar. Så länge det finns en stark könsordning inom idrotten och kön har och ges särskild betydelse, är det dock nödvändigt att idrotten fokuserar på kön för att åstadkomma jämställdhet.

## Avslutning

Sett utifrån beslut, insatser och aktiviteter är det otvetydigt så att jämställdhetsfrågan är på idrottsrörelsens agenda. Det harmonierar med de från omgivningen allt tydligare förväntningarna på idrotten. När deltagandet i idrotten inte är jämnt fördelat över olika samhällsgrupper, står det i strid med såväl idrottens egen verksamhetsidé och strategiska mål som förväntningarna från staten.

De sista två-tre åren har flera betydelsefulla åtgärder gjorts. Ambitionen med idrottsrörelsens jämställdhetsarbete är att det ska omfatta och förändra alla nivåer av maktbalansen mellan män och kvinnor. Jämställdhetsinsatser som kan knytas till den första nivån i Rönnbloms maktmodell, *öppen makt*, är de kvantitativa delmålen i idrottsrörelsens jämställdhetsmål. Även stämmobeslutet gällande stadgeändring som reglerar könsfördelningen i SF:s styrelser och valberedningar förväntas åtgärda numerär ojämställdhet. På denna nivå sker den större delen av RF och SISU:s uppföljning och återrapportering av den idrottsverksamhet staten ger stöd för.

För att komma till rätta med den asymmetriska maktbalansen mellan män och kvinnor när det gäller *makt över dagordningen* finns ett särskilt jämställdhetsmål. Regleringen av könsfördelningen i SF:s styrelser och valberedningar förmodas leda till att SF i större grad än tidigare genomlyser sina nominerings- och rekryteringsprocesser ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv samt ser över och förändrar förutsättningarna för ledarskap. Förhoppningarna är att det leder till reella

---

<sup>34</sup> SOU 2017:92. Utredningen om stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner. *Transpersoner i Sverige: Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*. Betänkande.

möjligheter till delaktighet och inflytande för underrepresenterat kön. Detta är också ett tema i utbildningarna RF och SISU genomför.

För att komma åt den tredje dimensionen av makt, *normer och privilegiet att utgöra normen*, krävs ett djuplodande arbete. De olika insatserna, inte minst utbildningarna, är baserade på genusteoretisk kunskap, vilken är en viktig nyckel för komma åt strukturer och kulturer som hämmar en jämställd idrott. Att förstå varför det inte är jämställt ökar möjligheterna att de insatser och aktiviteter som idrottens olika aktörer gör förändrar själva roten till problemet. I stället för att, som ofta varit fallet, uppehålla sig vid ”Varför är det så få kvinnor som är ledare inom idrotten?”, ifrågasätter det genus- och normkritiska perspektivet för givet tagna normer som gör att män – och dessutom vissa grupper av män – framstår som självklara, ”normala” och ideala som ledare. Att arbeta med denna maktdimension kan – åtminstone initialt – uppfattas som komplicerat, men är vad som krävs för att motsvara den komplexitet som (o)jämställdhet innebär. Utvecklingsresorna som formulerats inom ramen för det strategiska arbetet har också de ansatsen att idrottens struktur, kultur och organisation måste utmanas för att idrotten ska bli jämställd. I förändringsarbetet med vidhäftande stöd och styrning, är jämställdhets- och genusperspektiv integrerat.

Möjligen framstår idrottens jämställdhetsarbete utifrån beskrivningen i det här kapitlet enkelt och rosaskimrande. Så är inte fallet. I likhet med andra förändringsarbeten är den stora utmaningen att få den stora mängden ideella idrottsföreningar att realisera och praktisera vad som är överenskommet och formulerat i övergripande skrivningar och genom de centrala förbunden. Genomströmningen av människor gör att kunskap om genus och jämställdhet ständigt rinner ur förbunden och föreningarna. Mångfalden av idrotter, med på många sätt skiftande förutsättningar, innebär att det inte är *en* jämställdhetsresa som ska göras, utan många olika. Idrottsrörelsens egna ambitioner, liksom statens förväntningar, omfattar fler jämlikhetsfrågor än kön. Idrotten behöver klara att inta flera olika perspektiv samtidigt och manövrera de olika, närliggande frågorna.

Förutsättningarna är likväl goda just nu. Ett större förändringsarbete pågår, där mycket prövas och omprövas. Intresset för jämställdhetsfrågor har stegrats i många delar av rörelsen. Alla förbund och föreningar går kanske inte i takt, men en förflyttning sker.



# Referenser

Alnebratt, K. & Rönnblom, M. (2016). *Feminism som byråkrati*. Stockholm: Leopard förlag.

Amundsdotter, E. (2010). *Att framkalla och förändra ordningen: Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. 1:a uppl. Stockholm: Gestalthusets förlag.

Amundsdotter, E., Ericson, M., Jansson, U. & Linghag, S. (2015). *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*. Karlstad universitet: Karlstad University Press.

Bromseth, J. & Darj, F. (Red.) (2010). *Normkritisk pedagogik: Makt, lärande och strategier för förändring*. Uppsala universitet: Centrum för genusvetenskap.

Dahlerup, D. (2007). "Electoral gender quotas: Between equality of opportunity and equality of result". I *Representation*, vol. 43, nr. 2, s. 73–92.

Darj, F., Piehl, M. & Hjelte, F. (2013). *Hbtq och idrott: Ungdomars erfarenheter och villkor inom svensk idrott*. FoU-rapport 2013:1. Stockholm: Riksidrottsförbundet.

Grahn, K. (2017). "Jämställdhet en förutsättning för idrottens samhällsnytta". I J. Faskunger & P. Sjöblom (Red.), *Idrottens samhällsnytta: En vetenskaplig översikt av idrottsrörelsens mervärden för individ och samhälle*. FoU-rapport 2017:1. Stockholm: Riksidrottsförbundet.

Hovden, J. (2000). "'Heavyweight' men and younger women? The gendering of selection processes in Norwegian sport organisations". I *Nordic Journal of Women's Studies*, vol. 8, nr. 1, s. 17–32. <http://www.inkluderandeidrott.se>.

<http://www.rf.se/jamstalldhet/jamstalldhetsmal>.

<http://www.strategi2025.se>.

Johansson, L. (2004). *Könsuppdelad statistik: Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys*. CBM 2004:1. Stockholm: Statistiska centralbyrån/SCB.

Kanter, R. M. (1977). "Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women". I *The American Journal of Sociology*, vol. 82, nr. 5, s. 695–990.

- Krook, M. L. (2009). *Quotas form women in politics: Gender and candidate selection worldwide*. New York: Palgrave.
- Larsson, H. & Johansson, S. (2011). *Genus och heteronormativitet inom barn- och ungdomsidrott: Könsmönster i idrottsdeltagande och regelverk inom idrott*. Stockholm: Riksidrottsförbundet.
- Linghede, E. (2014). *Heteronormativitet och gränsöverskridanden inom elitidrotten*. FoU-rapport 2014:5. Stockholm: Riksidrottsförbundet.
- Lykke, N. (2003). "Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen". I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1, s. 47–56.
- Lykke, N. (2005). "Nya perspektiv på intersektionalitet: Problem och möjligheter". I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 2–3, s. 7–17.
- Martinsson, L. & Reimers, E. (Red.) (2014). *Skola i normer*. 2:a upplagan. Malmö: Gleerups.
- Martinsson, L. (2014). "Intersektionell normkritik: Om jämställdhet, arbetsliv och omvandlingar av makt". I SOU 2014:34, *Inte bara jämställdhet: Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*, s. 247–272, Stockholm: Fritzes förlag.
- Norrbin, C. & Olsson, A. (2010). *Forskning saknas: En kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- de los Reyes, P., Molina, I. & Mulinari, D. (Red.) (2003). *Maktens (o)lika förklänader: Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- de los Reyes, P. (2014). "Introduktion – Inte bara jämställdhet". I SOU 2014:34. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. *Inte bara jämställdhet: Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*.
- Riksidrottsförbundet (2017). *RF:s stadgar*, 11 kap., 4§: I lydelse efter RF-stämman 2017.
- [http://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/dokument/dokumentbank/stadgar-och-regelverk/rf\\_s-stadgar.pdf?w=900&h=900](http://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/dokument/dokumentbank/stadgar-och-regelverk/rf_s-stadgar.pdf?w=900&h=900). (Hämtad 9 februari 2018.)

Riksidrottsförbundet (2017). 13.16 RS förslag: Nya jämställdhetsmål och stadgeändring gällande könsfördelning i SF-valda organ. RF-stämman i Karlstad 19–21 maj 2017. [http://www.svenskidrott.se/globalassets/svenskidrott-riksidrottsmotet/dokument/moteshandlingar-2017/13.16-proposition\\_nya-jamstalldhetsmal-och-formell-reglering-i-stadgar\\_v1.o.pdf](http://www.svenskidrott.se/globalassets/svenskidrott-riksidrottsmotet/dokument/moteshandlingar-2017/13.16-proposition_nya-jamstalldhetsmal-och-formell-reglering-i-stadgar_v1.o.pdf). (Hämtad 9 februari 2018.)

Riksidrottsförbundet & SISU Idrottsutbildarna (2017). *Strategisk plan för svensk idrott 2018–2021*.

<http://www.strategi2025.se/globalassets/riksidrottsforbundet-2025/dokument/verktyg/strategisk-plan-2018-21.pdf>. (Hämtad 9 februari 2018.)

Riktlinjer för budgetåret 2018 avseende statens bidrag till idrotten. Regeringsbeslut 2017-12-13 S2017/07245/FS.

Rönblom, M. (1997). ”Halva makten? En feministisk granskning av politik”. I G. Nordborg (Red.), *Makt och kön*. Stockholm: Brutus Östlings bokförlag Symposion.

Rönblom, M. (2011). ”Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik”. I *Tidskrift för genusvetenskap*, nr. 2–3, s. 33–35.

SOU 2007:15. Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten. *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*. Slutbetänkande från JämStöd. Stockholm: Fritzes förlag.

SOU 2017:92. Utredningen om stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner. *Transpersoner i Sverige: Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*. Betänkande. Stockholm: Wolters Kluwer.

Svender, J. (2012). *Så gör(s) idrottande flickor: Iscensättningar av flickor inom barn- och ungdomsidrotten*. Diss., Stockholm: Stockholms universitet.

Svender, J. & Nordensky, J. (2017). *Vem bestämmer? Jämställdhetsmål, kvotering och könssammansättning*. FoU-rapport 2017:2. Stockholm: Riksidrottsförbundet.

Åström, G. (2011). *Utvärdering av Riksidrottsförbundets jämställdhetsarbete mellan åren 2005–2010*. FoU-rapport 2011:1. Stockholm: Riksidrottsförbundet.