

Uppdaterat: 30 juni 2021

Antaget: 7 juli 2021

Jämställdhets- strategi

2021-2025

SVENSKA VATTENSKID- OCH
WAKEBOARDFÖRBUNDET (SVWF)

Innehållsförteckning

Inledning	3
Syfte och bakgrund.....	3
Vision för jämställdhetsarbetet.....	3
Varför jämställdhetsarbete?	4
Definitioner och begrepp	5
Nuläge	7
Statistik över könsfördelning 2020.....	7
Slutsatser	7
Målsättningar	9
Strategi och handlingsplan	11
Roller och ansvar	11
BILAGA 1: Idrottsrörelsens jämställdhetsmål – att uppnås 2025	12

Inledning

Syfte och bakgrund

Syftet med Svenska Vattenskid- och Wakeboardsförbundets (SVWF) jämställdhetsstrategi är att slå fast den långsiktiga vägen framåt för förbundets jämställdhetsarbete. I strategin finns definierade målsättningar, prioriteringar och aktiviteter som ska hjälpa förbundet att uppnå ett jämställt förbund.

Den svenska idrottsrörelsen håller just nu på med ett omfattande förändringsarbete som kallas Strategi 2025, där en av de stora definierade förändringsresorna handlar om ökad jämställdhet inom idrotten. Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.

Idrottens jämställdhetsmål innehåller fyra delmål kring jämställd representation

- kvinnor och män i alla beslutande och rådgivande organ är representerade med minst 40 procent.
- valberedningar på alla nivåer består av lika antal kvinnor och män.
- andelen kvinnor respektive män på högre befattningar, till exempel generalsekreterare/ förbundschef, sport-/ utbildnings-/ utvecklingschef eller liknande, inom idrottens olika organisationer uppgår till minst 40 procent.
- andelen kvinnliga och manliga tränare inom respektive idrott uppgår till minst 40 procent:
 - inom barn- och ungdomsverksamheten på föreningsnivån,
 - vid riksidsrottsgymnasierna (RIG)
 - vid nationellt godkända idrottsutbildningar (NIU)
 - vid SF:s landslagsverksamhet

Alla idrottsförbund underliggande Riksidrottsförbundet skall arbeta för att verksamheten och svensk idrott skall bli jämställd. Om man inte uppfyller dessa mål väntar eventuellt ekonomiska följder. SVWF:s jämställdhetsstrategi är framtagen i syfte att leda vägen mot att uppnå idrottsrörelsens mål om jämställda förbund.

Vision för jämställdhetsarbetet

SVWF:s övergripande vision för jämställdhetsarbetet är att hela förbundet ska vara jämställt, med samma inflytande, resurser, villkor och bemötande för alla oavsett kön.

Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden inom Svenska Vattenskid- och Wakeboardförbundet och dess underliggande verksamhet.

Varför jämställdhetsarbete?

Strategi 2025 säger tydligt att alla Riksidrottsförbundets underliggande idrottsförbund ska arbeta för att jämställdhetsmålen ska införlivas och att det annars kan få ekonomiska konsekvenser.

I dagsläget har SVWF en kraftig manlig dominans bland förtroendevalda och på landslagsposter. Jämställdhetskartläggningen visade att SVWF ligger långt efter en jämställd representation enligt Riksidrottsförbundets mål om 40/60. Endast i förbundsstyrelsen uppfylls RF:s mål om 40/60-representation, men även där sitter män på de mer inflytelserika positionerna. Det kommer krävas ett aktivt jämställdhetsarbete i hela förbundet de kommande åren för att skapa mer jämställd representation i beslutande och rådgivande organ.

SVWF vill vara ett förbund öppet för alla, där alla kan utöva idrotten på lika villkor oavsett kön, etnicitet, ålder och så vidare. Ett aktivt jämställdhetsarbete är ett naturligt sätt att starta ett sådant arbete för ett mer inkluderande förbund.

Det finns dessutom ett antal verksamhetsmässiga vinster av att arbeta aktivt med jämställdhet:

Nå och locka nya medlemmar

När det finns många kvinnliga förebilder inom en sport kommer det vara lättare att locka fler unga tjejer till att börja med sporten och bli aktiva i förbundet. Man behöver kunna se att detta är en sport för alla oavsett kön och ha en positiv bild av sporten. En schysst kultur där alla oavsett kön välkomnas och kan delta på samma villkor kommer att sprida sig och leda till att fler vill vara med.

Behålla befintliga medlemmar och aktiva

Det är mycket större chans att de kvinnor som redan är medlemmar och aktiva inom sporten kommer stanna om de bemötas på ett bra sätt och får samma inflytande, villkor och resurser som männen. Få personer vill vara med i ett sammanhang där man känner sig orättvist behandlad, osynliggjord eller exkluderad.

Förutsättningar för idrottsutveckling

En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling. Det gynnar inte demokratin, rättvisan, effektiviteten och utvecklingen att premiera en grupp över en annan. Såväl forskning som människors enskilda erfarenheter talar för att jämställdhet främjar utvecklingen både för organisationer och individer. Att skapa bästa möjliga träningsmiljö inom förbundet genererar därmed möjligheten att utveckla och få fram så skickliga åkare som möjligt – oavsett kön.

Sundare kultur där fler inkluderas

Ökad jämställdhet inom en organisation leder ofta till en bättre stämning och trivsel. Att göra upp med en så kallad ”machokultur”, eller andra normer för hur man förväntas bete sig och vara, gynnar alla. Såväl män som kvinnor kan ibland känna att de inte passar in i mallen för hur man ska vara som medlem.

Bättre beslut

När fler (både män och kvinnor) finns representerade i beslutsprocesser inom förbundet blir besluten också bättre, eftersom man tagit hänsyn till flera olika erfarenheter och perspektiv. Då kan man också bättre förstå och representera sina medlemmars olika intressen.

Möter kraven för finansiering

Jämställdhetsarbetet är också kopplat till finansieringen från Riksidrottsförbundet och är därmed en fråga om förbundets överlevnad.

Definitioner och begrepp

Här nedan beskrivs kortfattat några viktiga begrepp:

Jämställdhet

Begreppet jämställdhet avser jämlikhet mellan kvinnor och män. Det övergripande målet är ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.

Jämlikhet

Jämlikhet är ett bredare begrepp än jämställdhet och avser lika rättigheter och rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Jämlikhet utgår ifrån alla människors lika rättigheter oavsett kön, etnicitet, religion, ålder, funktionsförmåga och social tillhörighet. Jämställdhet är en viktig jämlikhetsfråga.

Mångfald

Mångfald är motsatsen till enfald och innebär att det finns en blandning av synliga och osynliga olikheter i en grupp av människor, i en organisation eller i ett samhälle. Mångfalden kan bestå av olika identitetsfaktorer såsom kön, ålder, etnisk bakgrund, socioekonomisk bakgrund, men även av olika personligheter, kunskaper och erfarenheter.

Inkludering

Inkludering handlar om kulturen i våra organisationer och kan beskriva både ett förhållningssätt och en upplevelse. Inkludering handlar om att få vara delaktig, bli synliggjord och värderad, även om man är olik alla andra.

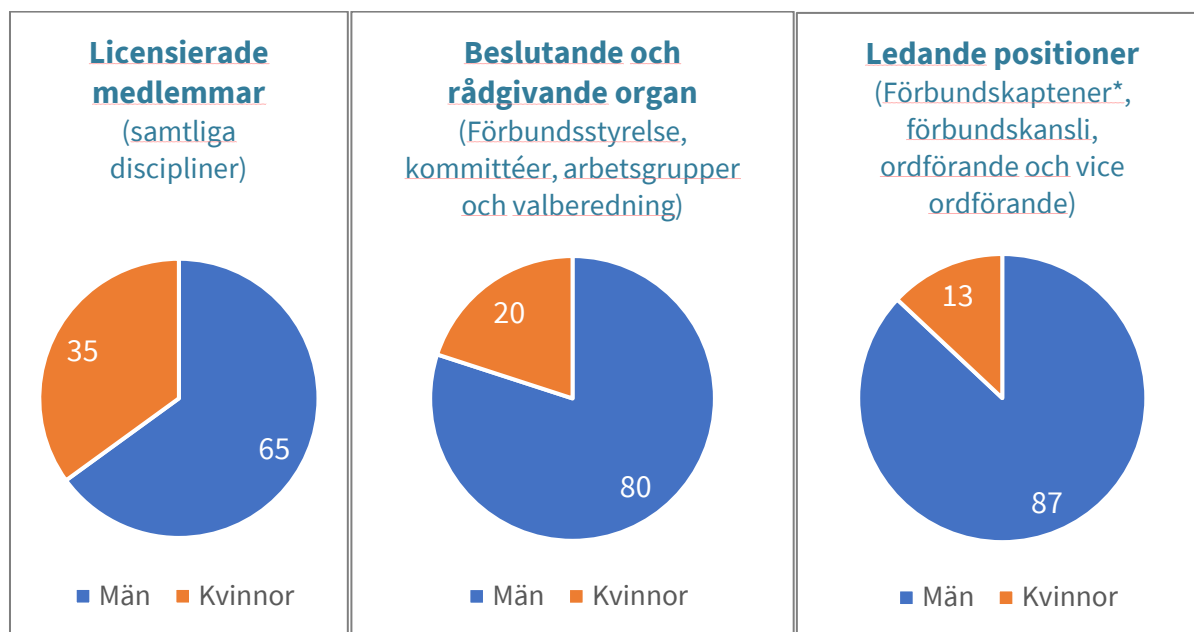
Diskriminering

Diskriminering innebär en negativ särbehandling eller missgynnande på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnisk bakgrund, sexuell läggning, religion eller funktionsnedsättning. Förbud mot diskriminering regleras av Sveriges diskrimineringslag. Det finns olika former av diskriminering varav trakasserier och sexuella trakasserier är två sätt man kan bli diskriminerad.

Nuläge

Från oktober 2020 till januari 2021 genomfördes en kartläggning över jämställdheten i förbundet. Den visade bland annat:

Statistik över könsfördelning 2020



Bland de licensierade medlemmarna finns sammanlagt ca 35% kvinnor och 65% män, flest kvinnor/tjejer finns i de yngre åldrarna och i disciplinen vattenskidor. I de beslutande och rådgivande organen på förbunds nivå innehar kvinnor/tjejer 20% av platserna, och på ledande positioner i förbundet innehar kvinnor endast 13% av platserna, varav samtliga är som anställda på förbundskansliet.

Sammanfattningsvis kan konstateras att SVWF ligger långt efter en jämställd representation. Endast i förbundsstyrelsen uppfylls RF:s mål om 40/60 – representation, men även där sitter män på de mer inflytelserika positionerna. I viss mån kan nya generationer som kommer in påverka jämställdhetsarbetet till det positiva, men inte av sig själv utan genom fortsatt kontinuerligt jämställdhets- och inkluderingsarbete.

Slutsatser

Sammanfattningsvis det kartläggningen kom fram till:

- Kartläggningen visar sammantaget att kunskapsnivån kring jämställdhet är låg i förbundet och att det är första gången som frågan lyfts formellt och systematiskt.

Det finns en ovana kring att prata om, genomföra förändringar och kunna jämställdhet.

- Det finns mycket få skrivningar kring jämställdhet och hur kvinnor och män ska ges samma förutsättningar att kunna bedriva sin idrott.
- Det finns en skillnad i upplevelser mellan kvinnor och män. De kvinnliga intervjuade ger en mer nyanserad och problematisk bild av hur det är att vara verksam kvinna, medan männen generellt uppfattar verksamheten som jämställd.
- Externa kommunikationskanaler innehåller mest bilder på killar. En översyn av hemsidan och sociala kanaler skulle behöva göras och med ganska enkla medel kan det skapas en mer inkluderande och tilltalande ton för både män och kvinnor.
- Det finns en föreställning om att kvinnor inte vill vara aktiva eller helt enkelt inte finns.
- Arbetsrutiner och strukturer är många gånger väldigt informella inom förbundet. Man gör som man brukar göra och utifrån det som fungerat förut. Det leder till att de som är ”gamla i gemet” och känner till de informella spelreglerna, känner rätt personer, eller gynnas av samhällets/idrottens normer för ”hur man ska vara”, även gynnas inom förbundet. De informella strukturerna gynnar de med informell makt, vilket många gånger är män.
- Många i enkäten har svarat att de upplever en kompiskultur där beslut tas efter person istället för efter princip. Det missgynnar de som inte känner rätt personer eller kommer in nya i organisationen.

Målsättningar

Med bakgrund av resultaten från nulägesanalysen har SVWF beslutat att ta fram tre målsättningar kopplade till jämställd representation, jämställd resursfördelning och jämställt bemötande. Målsättningarna ska vara uppnådda år 2025 för att följa idrottsrörelsens Strategi 2025. För var och en av de tre övergripande målsättningarna finns också ett antal delmål som förväntas vara uppnådda år 2023.

MÅL 1: Jämställd representation

Övergripande mål

1. År 2025 ska samtliga beslutande och rådgivande organ inom förbundet ha en jämställd representation med minst 40 procent av endera könet .

Delmål

- 1.1 År 2023 ska förbundsstyrelsen bestå av minst 40 procent av endera könet.
- 1.2 År 2023 ska samtliga av förbundets kommittéer bestå av minst 30 procent av endera könet.
- 1.3 År 2023 ska samtliga SDF-styrelser bestå av minst 30 procent av endera könet.
- 1.4 År 2023 ska det finnas ett aktivt arbete med lagslagsposter såsom tränare, landslagsledare och förbundskaptener mot ett mål om 40/60-representation.
- 1.5 År 2023 finns en tydlig och offentlig kravbeskrivning till landslag, som utgår ifrån en 40/60-representation.
- 1.6 All extern kommunikation via förbundets officiella kanaler ska utgå från en 40/60-representation och spegla en bredd av olika män och kvinnors idrottsutövande på olika nivåer.

MÅL 2: Jämställd fördelning av resurser

Övergripande mål

2. År 2025 ska hälften av alla resurser inom förbundet tillfalla kvinnor. Med resurser avses prispengar, tränings-/tävlingstider, coaching från tränare, utrustning, resor och boenden samt deltagande vid träningsläger.

Delmål

- 2.1 År 2023 ska minst 40 procent av alla ovan nämnda resurser inom förbundet vara öronmärkta till kvinnor.
- 2.2 År 2023 ska förbundet arbeta aktivt med jämställdhetsbudgetering för att säkerställa en jämställd fördelning av ovan nämnda resurser.

MÅL 3: Jämställt bemötande och nolltolerans mot diskriminering

Övergripande mål

3. Inom förbundet råder nolltolerans mot all form av diskriminering och kränkningar kopplat till kön. År 2025 pågår ett aktivt arbete för likabehandling och mot diskriminering inom förbundets samtliga föreningar och organ.

Delmål

- 3.1 År 2023 ska samtliga medlemmar ha god kännedom om hur de går tillväga om de själva eller någon i deras närhet upplevt trakasserier och kränkningar.
- 3.2 År 2023 ska samtliga ledare, tränare och förtroendevalda inom förbundet ha god kännedom om hur de ska agera när de får reda på att någon kan ha upplevt trakasserier eller kränkningar.
- 3.3 År 2023 ska samtliga ledare, och andra nyckelpersoner, inom förbundet ha genomgått utbildning inom jämställdhet, normer och likabehandling.
- 3.4 År 2023 ska samtliga föreningar fått tillgång till utbildningsmaterial inom jämställdhet, normer och likabehandling och påbörjat ett aktivt arbete för jämställdhet och likabehandling.

Strategi och handlingsplan

Roller och ansvar

Följande ansvarsfördelning finns för jämställdhetsarbetet:

Styrelsen – Strategiskt ansvariga för det långsiktiga jämställdhetsarbetet. Ytterst ansvariga för jämställdhetsstrategin och för att mål och delmål uppfylls.

Projektgruppen – Ansvariga för att jämställdhetsprojektet når resultat. Ansvarar för att utbildning, strategi och handlingsplan, stödmaterial osv tas fram.

Kansliet – Operativt ansvariga för jämställdhetsarbetet. Ser till att stötta styrelse och projektgruppen med underlag, styrdokument, kommunikation osv.

Medlemmarna – Delaktiga i förändringsarbetet för jämställdhet och inkludering. Ansvariga för sina egna handlingar och beteenden.

Uppföljning av mål och aktiviteter

Handlingsplanen och dess aktiviteter ska följas upp och utvärderas av styrelsen två gånger om året. Däremellan ansvarar kansliet för uppföljning och genomförande.

BILAGA 1: Idrottsrörelsens jämställdhetsmål – att uppnås 2025

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

Mål

- Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva och leda idrott.

Alla som vill, oavsett kön, ska få vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet. Idrotten ska utforma verksamheten så att den ger alla som deltar en trygg gemenskap.

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

Det kräver att resurserna fördelas likvärdigt och rättvist till flickors och pojkars samt kvinnors och mäns idrottande. Båda könen ska ha tillgång till kompetenta tränare och ledare samt likvärdiga förutsättningar för träning och tävling, såsom tillgång till anläggningar, träningstider och ekonomiska resurser. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska i större utsträckning ges förutsättningar att träna och tävla tillsammans.

- Kvinnors och mäns, flickors och pojkars idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt.

Det innebär till exempel att kvinnors och mäns idrottsutövning tilldelas resurser efter samma principer och att idrottsrörelsen ger kvinnors och mäns idrottande samma uppmärksamhet i forskning, utbildning och kommunikation.

- Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ. Inget kön ska vara representerat med mindre än 40 procent

Rådgivande organ är till exempel kommittéer, råd, referensgrupper och delegationer.

- Fördelning av uppdrag, arbetsformer och villkor för beslutsfattande utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka och påverka.

Både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas då tillvara och får påverka och utveckla idrotten.

- Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

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.

Delmål

Idrottsrörelsen ska på alla nivåer arbeta målmedvetet så att till stämman 2025:

- kvinnor och män i alla beslutande och rådgivande organ är representerade med minst 40 procent.
- valberedningar på alla nivåer består av lika antal kvinnor och män.
- andelen kvinnor respektive män på högre befattningar, till exempel generalsekreterare/ förbundschef, sport-/ utbildnings-/ utvecklingschef eller liknande, inom idrottens olika organisationer uppgår till minst 40 procent.
- andelen kvinnliga och manliga tränare inom respektive idrott uppgår till minst 40 procent:
 - inom barn- och ungdomsverksamheten på föreningsnivån,
 - vid riksidrottsgymnasierna (RIG)
vid nationellt godkända idrottsutbildningar (NIU)
 - vid SF:s landslagsverksamhet