



**UPPLANDS FOTBOLLFÖRBUND**

## **Upplands fotbollförbunds arbete med jämställdhet 2008**

*Det var en gång en björn som blev tillfångatagen och satt i bur. I den buren kunde den ta precis tio steg – sedan var det stopp. Åren gick och den traskade sina tio steg fram och tillbaka. Så en dag blev den fri och fick lämna buren. Björnen tittade sig omkring och tog tio steg.*

# Upplands fotbollförbunds arbete med jämställdhet 2008

## Bakgrund

I fotbollsrörelsen finns idag 252 553 licensierade spelare (fr.o.m 15 år) fördelat på 61 644 damer respektive 190 909 herrar. Denna representation av kvinnor och män avspeglas dessvärre inte bland våra ledare, tränare, utbildare, domare och styrelseledamöter i våra fotbollsföreningar och distrikt runt om i landet. Vi ställer oss frågan om varför och vad vi kan göra för att ändra denna snedfördelning. Vilka blir konsekvenserna av att män är i majoritet i princip alla led och hur påverkar detta andra faktorer som styr vår verksamhet, t ex normer och värderingar?

”Idrottens kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vad det gäller utövande, makt, inflytande och ansvar inom idrottens alla områden (Idrottens jämställdhetsmål).”

Varje år skickar Svenska Fotbollförbundet ut ett antal frågor som främst handlar om jämställdhetsplaner och antalet kvinnor och män i distrikten samt föreningarna. Dessa punkter behandlades under ett styrelsemöte hösten 2007 och eftersom Upplands Fotbollförbund inte hade en jämställdhetsplan fick en styrelseledamot uppdraget att ta fram ett förslag på en sådan. Vid nästa styrelsemöte väcktes önskemål om att se över hela verksamheten utifrån ett bredare och djupare genusperspektiv. Detta ledde till att styrelsen tillsatte en arbetsgrupp/jämställdhetsgrupp vars uppdrag blev att genomföra en workshop för distriktet i ämnet i samband med måluppföljningsdagen i december samt att ta fram en handlingsplan för det fortsatta arbetet.

”Fler kvinnor i verksamheten (styrelser, kommittéer, utskott, ledare, tränare, spelare, domare m m). Öka antalet kvinnliga ledare, tränare, domare, förtroendevalda till fördelningen är minst 30 % antal kvinnor”. (Upplands fotbollförbund nya mål 2007-2008)

## Syfte

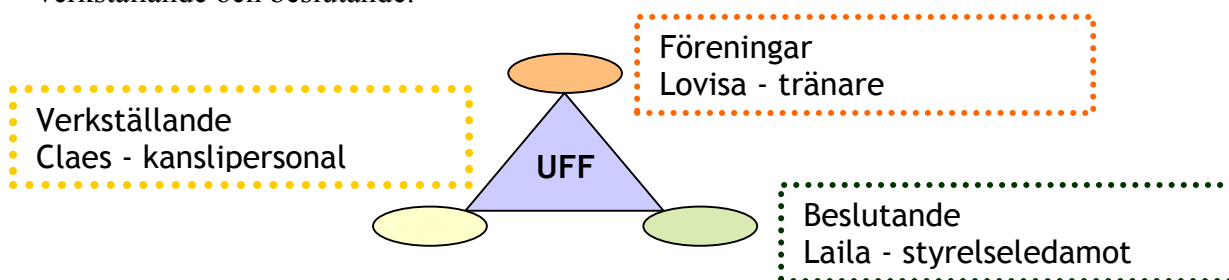
Syftet med projektet att arbeta med Upplands Fotbollförbunds arbete mot ojämställdhet är att fotbollsdistriktet ska bli mer jämställt.

## Mål

- Genomföra en workshop den 8 december 2007
- Ta fram en handlingsplan till styrelsen våren 2008

## Arbetsgrupp

Arbetsgruppen utsågs av styrelsen och har bestått av Lovisa Gustafsson, Claes Eriksson och Laila Berglund. Personerna representerar tre områden i fotbollsdistriktet: föreningar, verkställande och beslutande.



## Metod

Vi har främst utgått ifrån ”Sanning eller konsekvens - en handbok i idrottens arbete med ojämställdhet”. I den har vi studerat 3 R-metoden som gett oss kunskap, inspiration och ett konkret verktyg som hjälpt oss vidare i arbetet med att kartlägga verksamheten.

### 3 R-metoden

En metod för kartläggning och analys som ger möjlighet till verklighetsnära diskussioner om ojämställdhet. Metoden innebär att frågor ställs om verksamheten för att få mer kunskap om hur den ser ut.

#### Kartläggning

**R 1 - representation** handlar om att aktivt rekrytera både tjejer och killar på olika positioner. Om alla känner sig välkomna och ges samma förutsättningar att utvecklas kan man i förlängningen få in fler aktiva vilket gynnar sporten.

Vem är brukare?

Vem är verkställare?

Vem är beslutsfattare?

**R 2 - resurser.** Kartlägger och räknar olika typer av resurser, det kan handla om ersättningar, träningstider och mötestid. Sedan analyserar man vad skillnaderna mellan könen kan bero på.

Hur fördelas resurserna (tid, rum och pengar)?

#### Analys

**R3 - realia** går ut på att synliggöra normer, värderingar och kvalitetsmått som skapar ojämlika strukturer. De som ska göra analysen kommer att utbildas särskilt. Det kan handla om att analysera hur hemsidan ser ut, hur ser inbjudan till centrala utbildningar ut, vem är föredragshållare?

Vilka slutsatser kan dras

Vilka normer styr?

Stämmer detta med verksamhetsmålen?

Jämställdhetsgruppen har arbetat enligt metoden och samlade in statistik från FOGIS (fotbollens gemensamma informationssystem) och från en enkätundersökning hos föreningar. Vi har lagt mest tid åt R 1 då det var första steget i metoden. Vi hoppas att underlaget kommer att utgöra ett bra arbetsmaterial för styrelsen och föreningar som ska gå vidare i arbetet med ojämställdhet.

3 R-metoden	Vad	Hur
R 1	1. Antal lag, pojkar och flickor 2. Kvinnor & män i distriktsförbundet 3. Kvinnor & män i föreningar	Hämtat statistik från FOGIS. Enkätutskick till föreningar mars 2008
R 2	Frågor till föreningar	Enkätundersökning med öppna frågor
R 3	Se analysdelen	

### Avrapportering och spridning

Arbetet har kontinuerligt avrapporterats till styrelsen. Handlingsplanen kommer att överlämnas till styrelsen i mitten av maj 2008 och presenteras i samband med en ordförandekonferens i Uppsala den 31 maj.

## Resultat

### Kartläggning av jämställdhetsläget - representation

Vi skickade ut enkäter till samtliga 134 föreningar i Upplands fotbollsdistrikt. 38 föreningar besvarade enkäten vilket utgör 28 %.

Sammanfattningsvis visar vår kartläggning följande:

#### Ungdomslag

I Uppland består 32 % av alla ungdomslag av flicklag. Sedan tidigare vet vi att fler flickor än pojkar slutar spela fotboll vid lägre ålder.

#### Distriktsförbundet

70 % av alla förtroendevalda och kanslipersonal år 2007 utgörs av män.

2/7 av förbundsstyrelsen består av kvinnor och ett målmedvetet rekryteringsarbete har inletts för få en jämnare fördelning av kön.

#### Föreningar

Kvinnor är underrepresenterat på alla områden och poster i föreningarna med endast ett undantag, det är fler kvinnor än män som är lagföräldrar.

Nedan presenteras resultatet i detalj hur det ser ut vad gäller representationen av flickor och pojkar, kvinnor och män i de uppländska lagen, distriktsförbundet och bland föreningarna.

	2007	2008		2007	2008
Flicklag	Antal lag	Antal lag	Pojklag	Antal lag	Antal lag
16 år	0	0	16 år	28	24
15 år	35	26	15 år	41	47
14 år	38	29	14 år	56	53
13 år	36	37	13 år	60	61
12 år	44	38	12 år	83	67
11 år	40	24	11 år	88	75
10 år	25	31	10 år	86	80
9 år	39	30	9 år	82	71
8 år	12	28	8 år	75	75
<b>Totalt</b>	<b>269</b>	<b>243</b>	<b>Totalt</b>	<b>599</b>	<b>553</b>
<b>Sammanlagt antal lag</b>	<b>868</b>	<b>796</b>			
<b>Antal flicklag i procent</b>	<b>31%</b>	<b>30,5%</b>			

Distriktsförbundet Inkl. tjänstemän	2007	2007	2008	2008	Notering
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Styrelsen	2	6	3	5	
Verkställande utskott	0	3	1	2	
Tävlingskommittén	0	6	0	6	
Tävlingsutskottet	1	6	1	6	
Domarutskottet	0	5	0	5	
Anläggningsutskottet	0	2	0	2	
Utvecklingskommittén	2	6	2	3	
Skolutskottet	1	3	0	0	Ingår i spelarutskottet 2008
Tränarutskottet	2	6	1	1	
Spelarutskottet	0	3	2	2	
Barn- o ungdomsutskottet	0	0	2	0	Nytt från 2008
Projektkommittén	2	2	0	0	Utgått 2008
Föreningskommittén	0	0	3	1	Nytt 2008
Föreningsutskottet	3	2	2	2	
Evenemangsutskottet	2	3	2	3	
Sekreter utskottet	0	2	0	2	
Valberedning	1	3	1	3	
SDF. Förbundskapten pojk	0	5	0	5	
SDF förbundskapten flick	3	2	3	2	
Kanslichef	0	1	0	1	
Anställda, medarbetare	2	4	3	6	
Kursinstruktörer – domare	1	5	1	5	
Kursinstruktörer tränare	1	5	1	5	
<b>Totalt</b>	<b>23</b>	<b>80</b>	<b>28</b>	<b>67</b>	
<b>Antal kvinnor i procent</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	

Föreningsenkät (april 2008) (antal svar: 38 av 134)	Kvinnor	varav antal med annan etnisk bakgrund	Män	varav antal med annan etniska bakgrund
Styrelse dam	7		21	
Ordf dam			4	
Styrelse herr	18		70	12
Ordförande herr			14	
Styrelse ungdom	11		20	1
Ordförande ungdom	3		7	
Valberedning (tot 71)	16 (23 %)	2	55 (77 %)	3
Kanslipersonal	17		4	
Ledare ungdom	139	10	345	16
Tränare ungdom	46	2	311	17
Övrigt ungdom	30		26	2
Ledare herr	1		70	3
Tränare herr			52	7
Övrigt herr	2		13	
Tränare dam	4		29	1
Ledare dam	2		28	
Övrigt dam	9		9	
Lagförelldrar (tot 52)	29 (56 %)		23 (44 %)	1
Föreningsdomare	44	2	152	48
Övrigt (ex veteransektion herr/dam)	9		19	
<b>Totalt (tot 1919)</b>	<b>467 (24 %)</b>	<b>23</b>	<b>1452 (76 %)</b>	<b>116</b>

## Kartläggning av jämställdhetsläget - övrigt

Följande frågor ställdes till 134 föreningar varav 38 svarade.

- Vilka typer av tjänster och arbetsuppgifter ingår på kansliet? Utförs dessa av män eller kvinnor?
- Hur fördelas plantider mellan flick- och pojksidan, dam- och herrsidan? Vad beror eventuella skillnader på?
- Hur stora ekonomiska resurser fördelas till flick- resp. pojksektionen, dam- respektive herrsektionen?
- Arbetar föreningen med jämställdhetsfrågor? Om ja, på vilket sätt? Om nej, varför inte?

## Analys

Det statistiska resultatet var inte på något sätt oväntat. Styrkan med att ta fram statistik och synliggöra representation med hjälp av 3 R-metoden, är att det underlättar nästa steg, att göra någonting åt saken.

Jämställdhet är mer än bara siffror. Det räcker inte med att säga att män och kvinnor ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Vi måste också ställa oss frågan om betydelsen av begreppen samt hur vi kan leva upp till detta mål som idrottsförbundet skriver om. Jämställdheten är viktig för att alla ska känna sig välkomna. Vi anser att en verksamhet ska spegla det samhälle den omges av. I fotbollsrorelsen, som är den största idrottsrorelsen i Sverige, behöver vi både kvinnor och mäns erfarenheter, kunskaper, kompetens och engagemang. Idrotten är, för jämställdheten, ett av de viktigaste områden i och med att den når och engagerar så många.

Vi tror på att Upplands Fotbollförbunds arbete med ojämställdhet i första hand ska handla om att öka kunskapen om genus och jämställdhet. Med ökad kunskap och insikt kommer förståelse och viljan till förändring. Aktivt jämställdhetsarbete handlar om aktivt utvecklingsarbete.

Valberedningen i förbundet eller i en förening har en nyckelroll i arbetet med att skapa en jämställd organisation. Det är där rekryteringen till beslutande positioner sker så där borde genusutbildning ingå som en naturlig del i uppdraget.

## Handlingsplan 2008/09 - det första (eller elfte) steget...

Nedan framgår jämställdhetsgruppens förslag på vad Upplands fotbollförbund kan förändra och utveckla inom de närmaste åren. **Vi lämnar några förslag på hur, vem och när det ska genomföras.** Högst ansvarig för att arbetet utförs är styrelsen. Vi rekommenderar att samarbeta med SISU och använda studiematerial anpassat för respektive målgrupp (se förslag nedan).

Vad	Hur	Vem	När
Nytt övergripande jämställdhetsmål <b>Minst 40 % av respektive kön är ledare, tränare, domare, förtroendevalda m fl.</b>			
Genusutbildning av UFF's valberedning	I samarbete med SISU		
Genusutbildning av förtroendevalda och kansli	I samarbete med SISU		
Genusutbildning föreningar	I samarbete med SISU, med ekonomiskt stöd från Idrottslyftet. Ta fram en förenklad ansökan 2009		

## **Referenslitteratur- lästips!**

- Sanning eller konsekvens – en handbok i idrottens arbete med ojämställdhet. SISU Idrottsböcker, 2003
- Idrottens jämställdhetsplan finns på [www.rf.se](http://www.rf.se)
- Elfte steget – vägen dit. En metodbok för praktiskt jämställdhetsarbete i förskola och skola. C. John & P. von Sabljar
- Skelett i garderoben. Metoder för att upptäcka ojämställdhet. Arbetslivsinstitutet 2006
- Från vagga till identitet – hur flickor blir kvinnor och pojkar blir män. I. Gense 2003

Uppsala den 19 maj 2008

Laila Berglund  
Claes Eriksson  
Lovisa Gustafsson