Jämställd och trygg curling

Rapport av
Medida och SBK Konsult
på uppdrag av Svenska Curlingförbundet

Förord

I denna kartläggning har vi tittat på jämställdhet och trygghet i Svensk curling, den verksamhet som bedrivs och hur den upplevs av aktiva, ledare och andra verksamma. Genom att ta del av styrande dokument, ta del av enkätsvar och lyssna till olika människors erfarenheter och beskrivningar av curlingen har vi mejslat fram en bild från vilken vi utgått ifrån när vi skrivit rekommendationer. I förlängningen kan denna kartläggning förhoppningsvis bidra till att säkerställa att alla har så goda förutsättningar som möjligt att börja och fortsätta med curling och må bra under tiden.

Att Svenska Curlingförbundet tar frågan på allvar och att curlingen upplevs som jämställd och trygg av många är väldigt tydligt och det har varit fint att få ta del av så många historier som vittnar om en positiv miljö. Men också de som delgivit erfarenheter som vittnar om att det fortfarande finns saker att förbättra.

Vi vill rikta ett stort tack till alla som har bidragit med sin tid och sina erfarenheter till denna rapport. Ert engagemang och er vilja att dela med er av era perspektiv och erfarenheter har varit guld värda.

Stockholm, maj 2025

Sofia B. Karlsson, SBK Konsult

Christina Ahlzén, Medida

Innehållsförteckning

Förord 2

Innehållsförteckning 3

Inledning 4

Syfte 4

Vad är detta för typ av rapport? 4

Fakta- och underlagsinsamling 4

Enkäterna och de som svarat 4

Intervjuer 7

Metod 4R 7

Bakgrund 8

Svenska Curlingförbundet i korthet 8

Begrepp 8

Forskning som stöd i analys och rekommendationer 9

Sju risker och utmaningar för en trygg idrott 9

Sju viktiga steg för att förebygga och hantera sexuella övergrepp inom idrotten 11

Resultat 12

Styrdokument och värdegrund 12

Diskrimineringslagens sju grunder i SCF:s arbete 13

Enkätsvar om värdegrundsarbetet 16

R1 - Representation 17

Representation inom svensk idrott 18

Representation i SCF 18

R2 - Resurser 20

Är Curlingverksamheten jämställd, jämlik och trygg? 20

Föreningarnas arbete med jämställdhet, jämlikhet och trygghet 24

Hur ser det med riskzoner för otrygghet inom curlingverksamheten? 29

För vem finns curlingen? 35

När något händer: kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier 36

Finns det tillräckligt med kunskap om trygghet och inkludering för att skapa en trygg miljö? 38

R3 - Realia - analys resultat 40

Slutsats styrande dokument 40

Tema 1: Strategiskt ledarskap för hållbart och långsiktigt arbete 41

Tema 2: Brist på systematik och struktur 41

Tema 3: Fin gemenskap med inslag av "gubbkultur" 42

R4 - Realisera 43

Rekommendationer 43

Källförteckning 45

Inledning

Syfte

Syftet med kartläggningen är att ta fram en nulägesbild och ge ett underlag för att hitta vägar framåt i arbetet med jämställd curlingverksamhet. Detta med bakgrund i förbundets målbild med jämställd representation i alla SCF:s ledande organ och målet att gå från 29% till 35% aktiva kvinnor. Kartläggningen kan förhoppningsvis bidra med att bryta ned området till att bli hanterbart i vardagen, inom ramen för förbundets- och föreningarnas kärnverksamhet.

För att ta ett brett grepp på jämställdhet har vi använt ett intersektionellt perspektiv och också tittat på andra diskrimineringsgrunder samt trygghet då gruppen kvinnor, män och icke binära är en mångfacetterad grupp med olika åldrar, funktion, hudfärg etc och på så sätt har olika förutsättningar, även inom gruppen. Även trygghetsperspektivet finns med för att komma åt de mer kvalitativa aspekterna av jämställdhet.

Vad är detta för typ av rapport?

Rapporten har tagits fram på uppdrag av Svenska Curlingförbundet och genomförts av ett team av externa konsulter med expertis inom jämställdhets- och jämlikhetsfrågor. Den ger en ögonblicksbild av hur aktiva, ledare m.fl. uppfattar curlingverksamheten just nu, hur arbetet med jämställdhet i bred bemärkelse ser ut och hur föreningarna uppfattar att frågan drivs inom förbundet. Utifrån resultaten finns en rad rekommendationer framtagna.

Rapporten kan fungera som ett arbetsmaterial för fördjupning framåt i jämställdhets-, jämlikhets- och trygghetsfrågor. Det är inte en vetenskaplig studie men relevant forskning har använts som bas för de slutsatser som dragits och de rekommendationer som tagits fram.

Fakta- och underlagsinsamling

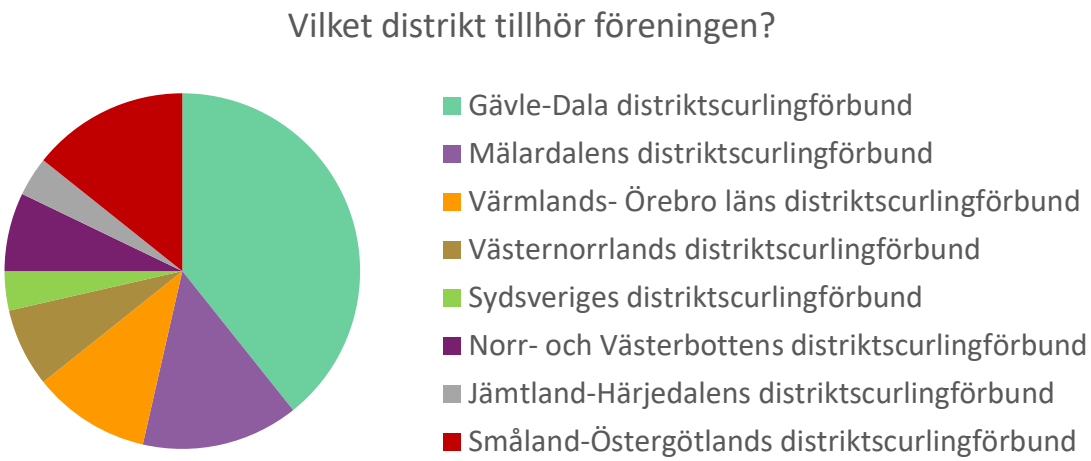
Datan har hämtats in via en enkät riktad till föreningarna för att kartlägga det arbete som sker och en kompletterande enkät riktad till medlemmarna för att samla in erfarenheter. Utifrån dessa enkätresultat utformades en kvalitativ fördjupning där personer med olika roller inom förbundet samt aktiva har intervjuats och för att nå gruppen ungdomar har några aktiva fått svara skriftligt på frågor under ett läger.

Enkäterna och de som svarat

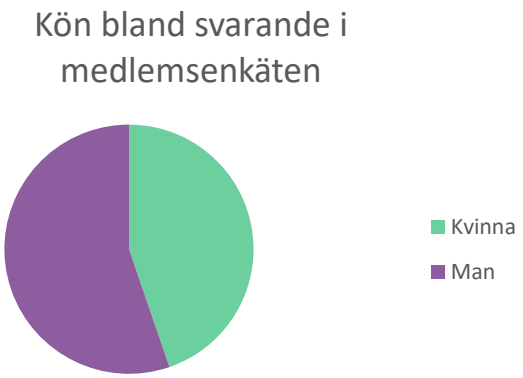
Två enkäter har genomförts inom ramen för denna kartläggning. Den första enkäten är en föreningsenkät vars syfte är att kartlägga det arbete som redan idag sker ute i föreningarna, samla in erfarenheter och exempel och låta föreningarna berätta vilka utvecklingsmöjligheter de ser och hur förbundet kan stötta dem. Den andra enkäten riktades till medlemmar och och syftade till att samla in upplevelser och berättelser från curlingaktiva i landet.

Totalt hade vi 28 påbörjade svar från föreningar på föreningsenkäten, av sammanlagt ungefär 60 föreningar i Svenska Curlingförbundet. Av de var dock många dubletter med påbörjade svar som inte avslutats. Runt 14 föreningar genomförde hela enkäten. Med så få svarande är det viktigt att tolka svaren med försiktighet, som en samling vittnesmål snarare än som ett resultat som gäller hela Svenska Curlingförbundet (det är alltså inte ett

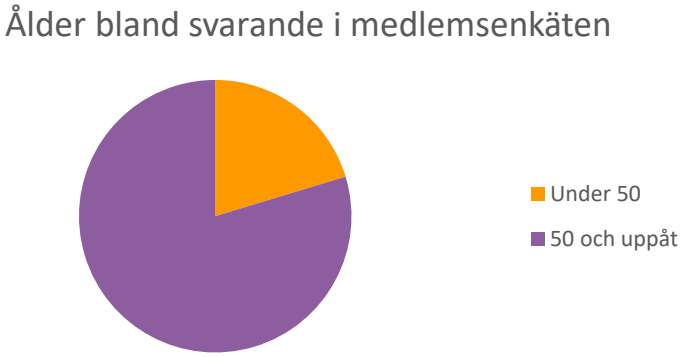
generaliserbart resultat). Föreningarna kom från hela landet, med en övervikt från Gävle-Dala distriktscurlingförbund. Flera av dessa registreringar var dock "tomma", alltså utan svar på fler frågor än enbart distriktet. Detta snedvrider alltså inte resultaten som helhet.



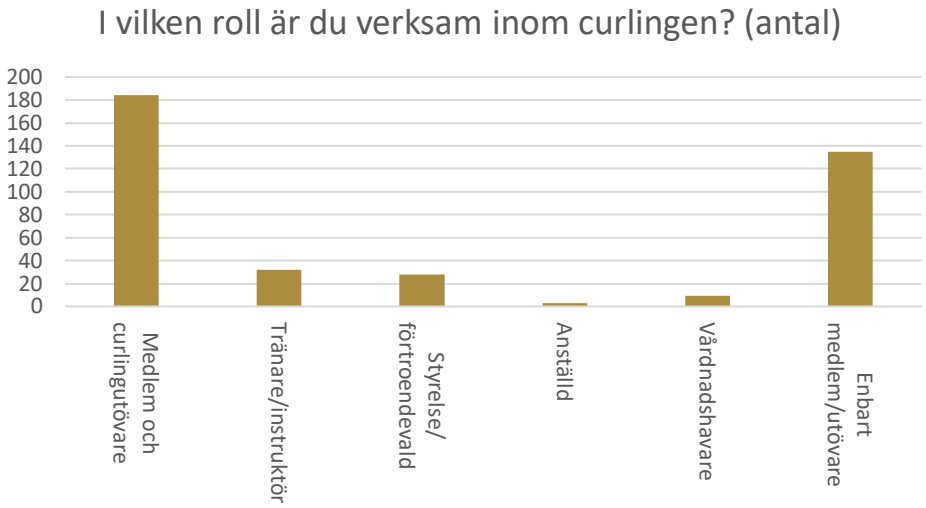
Medlemsenkäten lyfter fram röster från curling-Sverige. 195 personer svarade, varav 85 kvinnor och 105 män. Ingen person angav alternativet "annat könsalternativ" men fem personer valde att inte alls svara på frågan. Liksom med föreningarna är antalet svarande för få för att kunna dra generella slutsatser om Svenska Curlingförbundet som helhet, och resultatet bör tolkas med försiktighet.



Medelåldern var relativt hög, 58 år totalt. Kvinnor som svarade var yngre än männen med en medelålder på 52 år, jämfört med 64 bland män. Den äldsta svarande var 86 år och den yngsta 19, men bara 10 svarande var under 30. Totalt 39 personer var under 50 år och 153 personer var över 50. Några personer angav luddiga ålderssvar, exempelvis "65+". Dessa har klassificerats som 65. I ett par fall var svaren omöjliga att tolka, till exempel "känner mig som 25". I de fallen lämnas svaren blanka.



De svarande hade olika roller i föreningen. Det var möjligt att ange flera svar på frågan vilket gör kategorierna överlappande. 184 av de svarande var curlingutövare, varav 135 var enbart utövare, alltså hade inte angett någon annan roll än denna. 32 svarande tränare/instruktörer, 28 styrelse/förtroendevald. 3 svarande var anställda och 9 vårdnadshavare.



Viktigt att tänka på är att de omkring 195 personerna är en relativt liten del av det totala antalet personer som deltar i svensk curlings aktiviteter. Vi bör därför tolka som berättelser och erfarenheter och inte som statistiska fakta som gäller för hela gruppen. Vi bör också minnas att yngre utövare är underrepresenterade. Enkäten kan därför inte sägas fånga röster från juniorverksamheten. Några ungdomsspelare har därför i efterhand fått svarat på en särskild enkät riktad till unga för att få med deras röster, mer om det i avsnitt nedan.

En risk med den här typen av enkäter är att det är främst de som är mest intresserade eller mest kritiska som väljer att svara. Det innebär att statistiken bör läsas med försiktighet, som ett diskussionsunderlag snarare än facit. Det gäller i synnerhet små grupper, exempelvis yngre. Det är dock viktigt att ta de röster som inkommit på allvar och lyssna på vad de har att säga. Förhoppningsvis kan dessa röster, i kombination med intervjuer och en särskild enkät som riktats till unga som genomförts och analysen av de dokument som styr förbundet, ge en bred ögonblicksbild av miljöerna och nuläget i såväl förbundet som i föreningarna.

Intervjuer

För att förstå mer om vad som ligger bakom olika svar har 4 st intervjuer gjorts med ledare och förbundsrepresentanter. Intervjuerna genomfördes enskilt och var ca 30–60 minuter långa. Frågorna som ställdes följde medlemsenkätens struktur men hade lite olika inriktning beroende på uppdrag och/eller roll.

Några särskilda frågor riktade till unga ställdes för att få med deras upplevelser. Frågorna ställdes vid ett ungdomsläger via deras ledare. Det var ca 10 personer som var med i diskussionen. Frågorna handlade om hur de upplevde curlingmiljöerna och var i ett kortare format än enkäterna och intervjuerna.

Metod 4R

Presentationen av det insamlade materialet för den här rapporten samt analys och resultat görs med hjälp av metoden 4R. Metoden, som är ett sätt att få en överblick i en organisation eller verksamhets jämställdhetsarbete och utmaningar, är framtagen av jämställdhetsexperten Gertrud Åström. Den har sedan anpassats och utvecklats på olika sätt, bland annat för idrottsrörelsen av Riksidrottsförbundet, i enlighet med idrottsrörelsens uppsatta jämställdhetsmål och målbild för inkludering och vidgats till att kunna innefatta ett brett arbete med trygghet och inkludering. Det är så vi använder den i denna rapport.

Metoden följer fyra steg, fyra R: representation, resurser, realia och realisera. Under den första halvan av metoden, representation och resurser, ligger fokus på att skapa en övergripande bild och förståelse för nuläget inom förbundet.

Vi har inom ramen för R2, där vi kartlagt resurser och hur förbundet uppfattas, använt oss av Jonas Stiers och Susanne Johanssons forskning som bas i vår analys (se nedan). De båda forskarna jobbar på olika sätt med att identifiera riskzoner inom idrotten och ger förslag på hur man kan jobba förebyggande för att skapa så jämställda och trygga miljöer som möjligt. Vi har valt att ta ett brett grepp på jämställdhet och koppla samman detta med trygghetsområdet- i linje med Riksidrottsförbundets *Skapa trygga och inkluderande idrottsmiljöer*.

För att förstå något om jämställdhet i förbundet behöver vi titta både på representation och på de normer och den kultur med beteenden som präglar vem som kan känna sig välkommen, trygg och trivas i förbund och föreningar. Därför läggs vikt vid båda dessa delar som tillsammans kan ge en pusselbit inför kommande insatser för att nå ökad jämställdhet och trygghet.

När en nulägesbild är etablerad görs en analys, det tredje R:et: realia. Här ligger fokus på att analysera det som framkommit i det tidigare steget för att identifiera varför det ser ut som det gör och vilka lärdomar som kan vara viktiga att dra av det vi fått fram. Det ger en grund inför det sista steget att realisera, där konkreta handlingar som kan implementeras för förbättring och utveckling formuleras. I den delen presenteras de rekommendationer vi kommit fram till som kan vara viktiga för ett fortsatt framgångsrikt arbete med jämställdhet och jämlikhet.

Bakgrund

Svenska Curlingförbundet i korthet

Svenska Curlingförbundet bildades den 10 december 1916 i Stockholm av representanter för klubbarna: Stockholms Amatörförenings Curlingsektion (senare Amatörföreningens CK), Åre CK och Kronprinsens CK. Samma säsong anslöt sig Bohuslänska CK i Uddevalla (bildad redan 1852), Stockholms CK och Göteborgs CK.

Förbundets verksamhet sker i nio distrikt som samlar 68 st curlingföreningar runt om i landet.

Svenska Curlingförbundet är anslutet till följande organisationer: Sveriges Riksidrottsförbund (RF) sedan 1955, Sveriges Olympiska Kommitté (SOK) sedan 1994 som officiell OS-sport, Royal Caledonian Curling Club (RCCC) sedan 1924 och World Curling Federation (WCF) sedan 1966 (då bildat som International Curling Federation).

Begrepp

I kartläggningen används ett flertal begrepp som kan vara bra att känna till.

Jämställdhet innebär att alla oavsett kön ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Jämlikhet- är en utvidgning av begreppet jämställdhet till att omfatta inte bara kön utan alla typer av maktordningar. I denna rapport använder vi diskrimineringsgrunderna från Diskrimineringslagen (kön, könsöverskridande identitet/uttryck, sexuell läggning, etnicitet, religion, ålder, funktionsförmåga/funktionsnedsättning) samt socioekonomi som vi vet är en viktig förutsättning för deltagande i idrott.

Normer är de oskrivna sociala regler som alla i ett sammanhang mer eller mindre förhåller sig till och som kan skapa både trygghet och otrygghet beroende på vem man själv är, vad man har för erfarenheter, bakgrund och förutsättningar. Att tillhöra normen kan medföra privilegier och makt.

De sju diskrimineringsgrunderna som räknas in i Diskrimineringslagen är kön, sexuell läggning, könsidentitet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning samt etnisk tillhörighet.

Inkludering är ett förhållningssätt som innebär att skapa samma möjligheter för alla, oavsett sin bakgrund eller sina förutsättningar, att kunna vara en del av ett sammanhang. En viktig del är att det aldrig är den som sticker ut eller inte är självklar som är problemet utan systemet eller formatet som den inte passar in i.

Intersektionalitet- ett förhållningssätt som innebär att studera och synliggöra olika maktordningar, till exempel kön och ålder eller kön och bakgrund, och hur de samverkar och

påverkar varandra. Det kan till exempel handla om att se att olika individer inom gruppen kvinnor kan ha olika förutsättningar inom idrotten.

Trygghet är ett samlingsbegrepp för välbefinnande både fysiskt, psykiskt och existentiellt. Riksidrottsförbundets definition av trygg idrott är: En trygg idrott är fri från osunda träningsmetoder, kränkningar, trakasserier, våld och övergrepp.

I senaste upplagan av *Skapa trygga och inkluderande idrottsmiljöer* har Riksidrottsförbundet sammanfogat områdena inkludering och trygghet eftersom en trygg miljö också är en miljö fri från sexism, rasism, homofobi, funkofobi, ålderism, transfobi och kränkningar eller diskriminering baserat på religionstillhörighet såsom antisemitism, islamofobi etc.

En trygg miljö är därför en miljö med tydlig värdegrund, sunda träningsmetoder och där respekt för olikheter råder - en miljö där alla kan utvecklas utifrån sina egna förutsättningar. I en trygg miljö finns det också där möjlighet att säga ifrån när någon oönskat sker och det är tydligt hur man gör i en sådan situation där någon överträder värdegrunden.

Makt innefattar möjligheten att påverka sitt sammanhang. Makt kan vara på olika nivåer, bland annat hos individen eller hos organisationen. Det kan vara formell makt (till exempel förtroendevald eller anställd som generalsekreterare) men också informell makt (såsom framgångsrik inom sin idrott eller liknande).

Tystnadskultur kan finnas i organisationer, men också hos en enskild person, och bidrar till känslan av att det känns mer otryggt att berätta än att vara tyst. Att prata öppet är förknippat med vissa risker, exempelvis att bli ifrågasatt, anklagad eller utfryst. En anledning att vara tyst kan också vara känslan av att annars förstöra för sitt lag, sin tränare, förening eller idrott. Det gör att man avstår från att berätta om sådant man varit med om, sådant man är orolig för eller misstänker sker om man inte kan bevisa det.

Samtalskultur: Samtalskultur är det mellanmänskliga klimat som råder i en grupp, som reglerar vad som kan sägas och hur det som sägs tas emot. RF-SISU skriver om samtalskultur: “För att dina utövare skall våga öppna sig om det är något som hänt eller att de mår dåligt behöver du tillsammans med gruppen byggt upp en öppen och tillitsfull samtalskultur. Det handlar framför allt om att öppna upp för det medmänskliga samtalet, vara närvarande och ta dig tid att lyssna.”

Forskning som stöd i analys och rekommendationer

Nedan presenteras den forskning som vi använt som stöd i vår analys och när vi skrivit fram rekommendationerna. Jenny Svenders och Jonnie Nordenskys studie *Jämställdhet bland idrottens ledare* presenteras under avsnittet *R1- Representation.*

Sju risker och utmaningar för en trygg idrott

Jonas Stier, som är professor i socialt arbete vid Mälardalens Universitet, har tittat på risker och utmaningar som kan förekomma inom barn- och ungdomsidrott och identifierat sårbarheter i idrottsmiljöer för att förstå hur dessa kan påverka barn och unga negativt. Trots

att idrott ofta förknippas med positiva erfarenheter som glädje, gemenskap och hälsa, speglar den samtidigt samhällets brister och missförhållanden, vilket kan leda till ohälsosamma miljöer.

Stier baserade sina insikter på en kombination av teoretisk analys och genomgång av forskning om idrottskultur och barns rättigheter. Hans arbete visar på ett tydligt behov av att granska normer och maktstrukturer inom idrotten samt skapa tryggare miljöer för barn och unga. Utifrån detta identifierade han sju huvudsakliga riskområden:

1. Slutna och täta idrottsmiljöer

Miljöer med begränsad insyn, där ledare har stor kontroll, kan leda till maktmissbruk och osunda strukturer. I sådana miljöer är det svårt för barn och unga att få sina röster hörda, och det finns en ökad risk för övergrepp eller missförhållanden.

2. Personkult och auktoritärt ledarskap

När enskilda ledare får oproportionerligt mycket makt skapas en miljö där kritik och ifrågasättande inte tolereras. Detta kan resultera i osunda maktförhållanden där ledaren prioriterar egen agenda framför idrottarnas välmående.

3. Vikthets och osunda kroppsideal

Ett överdrivet fokus på vikt och kroppsideal riskerar att skapa ätstörningar och negativ kroppsuppfattning bland unga idrottare. Pressen på att prestera och se ut på ett visst sätt påverkar både den fysiska och psykiska hälsan.

4. Kränkningar och trakasserier

Verbala påhopp, mobbning eller diskriminering är vanliga i osunda idrottsmiljöer och kan allvarligt påverka barns och ungdomars trygghet och självkänsla.

5. Tystnadskultur

En kultur där problem tystas ner gör det svårt att upptäcka och hantera missförhållanden. Detta skyddar förövare och förvärrar situationen för utsatta individer.

6. Bristande föräldraengagemang

Föräldrar som är passiva eller inte involverade i sina barns idrottande riskerar att missa signaler om osunda förhållanden eller övergrepp inom verksamheten.

7. Otillräcklig utbildning och medvetenhet hos ledare

Ledare som saknar kunskap om barns behov och rättigheter riskerar att använda olämpliga metoder och skapa en miljö som inte främjar trygghet och utveckling.

För att motverka dessa risker och främja en sund idrottsmiljö föreslår Stier i korthet följande åtgärder:

• Öka medvetenheten: Ledare, föräldrar och aktiva behöver förstå de identifierade riskområdena och deras konsekvenser.

• Främja öppenhet och insyn: Idrottsverksamheten bör vara transparent och tillgänglig för insyn från föräldrar och externa aktörer.

• Utbildning i barns rättigheter och behov: Ledare och tränare bör utbildas i hur de kan skapa trygga miljöer och bemöta barn på ett respektfullt sätt.

• Skapa inkluderande och respektfulla miljöer: Alla barn och ungdomar ska känna sig trygga, respekterade och värdefulla i sin idrott.

Genom att implementera dessa åtgärder kan idrottsmiljöer bli tryggare och mer hälsosamma för barn och ungdomar. Stiers arbete betonar vikten av att förstå och förändra de strukturer som skapar risker för utsatthet och osunda förhållanden inom barn- och ungdomsidrotten.

Sju viktiga steg för att förebygga och hantera sexuella övergrepp inom idrotten

Susanne Johansson, vid Gymnastik- och Idrottshögskolan, utvecklade sina "sju viktiga steg" för att förebygga och hantera sexuella övergrepp inom idrotten genom en studie som kombinerade intervjuer, dokumentanalys och fallstudier från både svensk och internationell idrott. Fokus låg på att analysera hur maktstrukturer, tystnadskultur och organisatoriska brister bidrar till att övergrepp kan ske, samt att utvärdera hur olika idrottsmiljöer hanterat problemet. Hon intervjuade drabbade, tränare och föräldrar samt granskade policyer och riktlinjer för att identifiera både brister och framgångsfaktorer.

Utifrån dessa analyser som bland annat visade på flera brister inom idrottens arbete med att förebygga och hantera sexuella övergrepp fann hon bland annat att en central problematik är tystnadskulturen, där ovälkomna sexuella handlingar ofta förblir orapporterade på grund av rädsla eller skam. Denna tystnad försvårar möjligheten att upptäcka och åtgärda övergrepp. Vidare pekar Johansson på avsaknaden av helhetsperspektiv och inkludering; fokus ligger ofta enbart på övergrepp mot barn av vuxna, vilket bortser från andra riskgrupper och relationer där övergrepp kan förekomma. Hon betonar även behovet av att adressera gråzoner, där otydliga gränser mellan samtycke och utnyttjande kan leda till etiska dilemman och olämpliga beteenden som inte tydligt definieras som övergrepp. Slutligen framhåller Johansson vikten av att bryta tystnadskulturen genom att skapa en samtalskultur där dessa frågor kan diskuteras öppet, vilket är avgörande för att effektivt förebygga och hantera sexuella övergrepp inom idrotten. Hon formulerade sju steg som är relevanta för att motverka sexuella övergrepp i idrotten:

1. Bryt tystnaden: Arbeta aktivt för att motverka tystnadskulturen genom att främja öppenhet och skapa miljöer där det är möjligt att prata om svåra ämnen, inklusive övergrepp.

2. Helhetsperspektiv och inkludering: Se till att arbetet omfattar alla – barn, vuxna, ledare och föräldrar – oavsett kön, ålder eller roll. Övergrepp kan ske mellan olika individer och kräver breda förebyggande insatser.

3. Utveckla och implementera policys: Skapa tydliga riktlinjer och handlingsplaner för att förebygga och hantera sexuella övergrepp. Policys ska vara kända, förankrade och tillämpas av alla i organisationen.

4. Utbildning och medvetenhet: Säkerställ att ledare, tränare och aktiva utbildas om sexuella övergrepp, dess tecken och konsekvenser. Alla bör också veta hur de ska agera vid misstanke om övergrepp.

5. Skapa trygga miljöer: Etablera en idrottsmiljö med tydliga gränser och förtroendefulla relationer där barn och unga känner sig trygga och respekterade.

6. Stöd till utsatta: Erbjud professionellt stöd och resurser till de som drabbats av sexuella övergrepp. Skapa en trygg rapporteringsprocess som gör det enkelt och säkert att larma om övergrepp.

7. Uppföljning och utvärdering: Granska och utvärdera regelbundet policyer och rutiner för att säkerställa att de är effektiva och uppdaterade. Anpassa arbetet efter behov och förändrade förutsättningar.

Resultat

I det här avsnittet presenterar vi de resultat vi funnit när vi tittat på dokument, gått igenom enkätsvaren och intervjuerna. Inledningsvis presenterar vi i korthet hur jämställdhet, jämlikhet och trygghet synliggörs i förbundets styrdokument.

Styrdokument och värdegrund

Svenska Curlingförbundets (SCF) stadgar, värdegrund och utvecklingsplan tyder på ett tydligt engagemang för att skapa en trygg och inkluderande idrottsmiljö. Förbundet arbetar i linje med Riksidrottsförbundets (RF) riktlinjer och visar förståelse för de riskzoner som forskaren Jonas Stier pekar ut i barn- och ungdomsidrotten samt vikten av det förebyggande arbete som Susanne Johansson adresserar i sin forskning.

I stadgarna (§5) framgår det att styrelser och beslutande organ ska präglas av mångfald och jämställdhet, inklusive representation av olika åldersgrupper och kön. Förbundet lyfter aktivt vikten av blandade lag, normmedveten rekrytering och ledarskap, samt strävar efter att motverka könsmässig snedfördelning.

SCF arbetar även för att öka mångfalden bland sina medlemmar. Ett område som särskilt uppmärksammas är den begränsade representationen av personer med utomeuropeisk bakgrund inom curling.

Trygg idrott är en central del i SCF:s barn- och ungdomsverksamhet. Förbundet har riktlinjer som omfattar förebyggande arbete mot psykisk ohälsa, mobbning, trakasserier och tystnadskultur. Det finns även en tydlig struktur för hur ärenden som rör otrygga miljöer ska hanteras.

Denna trygghetsinriktning står i direkt samklang med Jonas Stiers forskning om osunda idrottsmiljöer och Susanne Johanssons forskning om att förebygga sexuella trakasserier och övergrepp. Stier pekar ut bland annat ett alltför starkt elitfokus, personkult och bristande insyn som riskzoner – faktorer som SCF arbetar förebyggande emot genom att betona

breddidrott, gemenskap och ett barnrättsperspektiv. Dock kan dessa skrivas fram ännu tydligare.

Diskrimineringslagens sju grunder i SCF:s arbete

SCF:s värdegrund uttrycker ett tydligt ställningstagande mot alla former av diskriminering. De sju diskrimineringsgrunderna enligt svensk lag syns på följande sätt:

1. Kön

– Jämställd representation eftersträvas i alla SCF:s ledande organ. Blandade lag och könsneutralt språk uppmuntras i kommunikationen.

-Tydliga mål finns satta i utvecklingsplanen för att bli mer jämställda numerärt: målet är att gå från 29% till 35% kvinnor.

- Det finns en framtagen struktur för hållbara karriärer för män och kvinnor. Förbundet skriver själva på följande sätt *"Initiativ för att stärka spelarnas villkor genom att införa eller diskutera anställningsformer, särskilt för landslagsspelare. För att skapa bättre ekonomisk trygghet för elitidrottare införde Svenska Curlingförbundet 2019 en anställningsmodell för toppcurlinglagen, däribland Lag Hasselborg. Denna modell innebär att spelarna får en form av anställning hos förbundet, med lön finansierad genom sponsormedel, prispengar samt stöd från förbundet (och Sveriges Olympiska Kommitté (SOK)). Detta upplägg ger spelarna förmåner som pension och sjukförsäkring, vilket möjliggör en mer fokuserad satsning på sin idrott.*

Att idrottare har anställningsavtal innebär att de är anställda av en Svenska Curlingförbundet, vilket i praktiken ger dem rättigheter och trygghet likt vanliga arbetstagare.

Ekonomisk trygghet
De får en fast lön eller ersättning, vilket skapar stabilitet och förutsägbarhet i inkomsten.

Arbetsrättsligt skydd
De omfattas av arbetslagstiftning, t.ex. regler kring: arbetstid, semester, försäkringar, sjuklön, uppsägningstid. Lönen räknas in i det svenska pensionssystemet och inkluderar ofta tjänstepension, sjukförsäkring, arbetsskadeförsäkring etc."

2. Könsidentitet eller könsuttryck

– I könsuppdelade klasser får individen själv ange sin könstillhörighet. Det kan möjliggöra deltagande för transpersoner och icke-binära utövare på jämlika villkor.

3. Etnisk tillhörighet

– SCF identifierar att curling präglas av vithetsnormer och har påbörjat inkluderingsinsatser för att bredda målgruppen och skapa mer jämlika förutsättningar. Man har i utvecklingsplanen ett uttalat mål att bli fler aktiva medlemmar med utländsk bakgrund.

4. Religion eller annan trosuppfattning

– Nämns inte specifikt i dokumenten och det finns inga särskilda satsningar kopplade till religion/trosuppfattning i dagsläget.

5. Funktionsnedsättning

– En särskild satsning finns på paraidrott med målet att fler föreningar ska starta paraverksamhet, stödda av SCF med utbildning och marknadsföring. Man har också tydliga mål för paracurling där man vill öka med två föreningar per år med paraverksamhet och tio paracurlare per år samt har en rad stödinsatser i gång för att stimulera paraverksamheten.

6. Sexuell läggning

– Nämns inte specifikt i dokumenten och det finns inga särskilda satsningar kopplade till homo- och bisexuellas inkludering i dagsläget.

7. Ålder

– Verksamheten riktar sig både till barn/ungdomar (7–25 år) och äldre (65+), där SCF erbjuder riktade program och stöd för föreningar att utveckla trygga och socialt hållbara idrottsmiljöer. Då curlingutövarna är av hög medelålder syns en medvetenhet för att nå fler unga, bland annat inkluderande rekrytering och stöd till föreningar som vill skapa verksamhet för nybörjare.

Förbundets arbete, satsningar och utmaningar

Innan vi kommer in på vad föreningar och medlemmar svarat i enkäterna beskriver vi hur förbundsrepresentanter berättar om insatser som gjorts och hur de ser på utvecklingen över tid. Sammantaget ser man att *"curlingen är för alla"* och menar att *"vi är otroligt öppna med att alla ska få vara sig själva"* och nämner att insatser gett resultat, att miljön oftast är bra för de som är där men att man inte når alla grupper.

En förbundsreprentant beskriver curlingmiljön på följande sätt:

> *"Spirit of curling är familjär. Egen domare och ingen negativ supporterkultur, världens familjekänsla. Bjuder varandra på mat och är jättefin. Dock kan man vilja ha ett litet vi istället för ett stort, man vill ha kvar sin lilla grupp att spela i."*

Det finns också en internationell kontext att förhålla sig till där "gubbväldet" fortfarande finns kvar, menar man.

> *"Vi har jobbat mycket med att förändra för att ha en jämställd styrelse även i praktiken, vi har nu en valberedning som nominerar och analyserar. På internationell nivå är det fortfarande ett gubbvälde. Det finns inte samma öppenhet där. Det händer saker i barer på nätterna."*

Satsningar har gjorts för att kvalitetssäkra att alla ska trivas och öppna upp för nya grupper och en ökad mångfald bland curlare men det finns ingen ansvarig för jämställdhet/inkludering i förbundsstyrelsen idag. Här är några förbundsröster om arbetet som bedrivits och utvecklings som skett. Vad gäller jämställdhet har man till exempel

gjort flera insatser på förbundsnivå, varav satsningen på hållbara karriärer är unik i sitt slag i Sverige

> *"Det har aldrig varit begränsande pga kön. 10 år sedan blev det jämställt med prispengarna. Frågan tas på allvar. Vad gäller träningsvillkor känner jag inte till att det varit begränsande heller pga kön. Det finns manliga och kvinnliga ledare. Funnits satsningar på kvinnliga ledare inom landslag"*

> *"Jag tycker vi gjort det bra för både kvinnor och män att nå hållbara karriärer. De får SGI och kan vara sjuka och föräldralediga. Det är en trygghet för toppidrottare som inte funnits tidigare."*

Fortsatt kommenterar man arbetet med jämställdhet inom förbundet på följande sätt:

> *"Vi har väl satt grunderna och alla föreningarna vill vara jämställda och inkluderande. Föreningarna skulle kanske behöva en hand eller hjälp i arbetet (med jämställdhet/jämlikhet/trygghet) för att göra det mer medvetet"*

> *"Styrelsen är jämställd, valberedning, utskott jämställda. Vi har blivit bättre på att ha ungdomar i utskott, men det är mer äldre i styrelsen. Det är väl dock inbyggt i idrotten idag att det är äldre som har möjlighet och tid."*

> *"Vi har alltid haft samma villkor för kvinnor, män och rullare"*

Vad gäller jämställdhet bland rullstolscurlare svarar en respondent på följande sätt:

> *"2006 var första Paralympics. I paracurling är det lättare att spela tillsammans oavsett kön eftersom det inte är någon som sopar, styrka är irrelevant. Den strukturen gör att man minimerat problemen med gender."*

Förbundet har även arbetat med att försöka ta ett bredare grepp på jämställdhet och inkludera fler oavsett könsidentitet:

> *"Vi har en transpolicy och vi är förberedda att stötta och säkerställa en trygg miljö, vi har dock inte fått möjlighet att testa den än"*

Några grupper når man inte fram till och behöver satsa mer på, enligt förbundet själva:

> *"Om man jämför med andra idrotter, vi når inte fram till väldigt små barn. Familjerna curlar tillsammans. Curlingen sprids inte till resten av samhället. Det är en billig sport, finns utrustning att låna och det är billiga medlemsavgifter."*

> *"Man börjar med curling när man är 7, 8 ,9 år även om stora bollsporter ju suger upp ungdomarna. Vi försöker nå ungdomarna när de når elvaårspuckeln och slutar med andra idrotter"*

"Vi har lättast att rekrytera äldre. Jag skulle säga att det bidrar till folkhälsa och gemenskap och till att ha roligt under livet"

Även så kallat utsatta områden lyfts fram som ett utvecklingsområde inom curling:

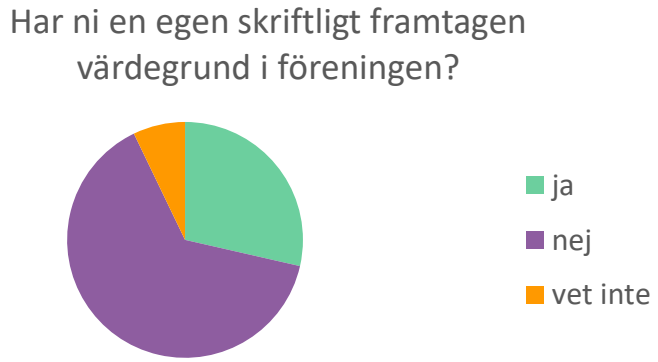
"Precis som i många andra idrotter är vi inte bra i utsatta områden. Det är delvis en anläggningsfråga men där behöver vi bli bättre"

"Hallarna ligger där de ligger. Måste få dem till hallen som kanske i vissa fall ligger långt bort"

Enkätsvar om värdegrundsarbetet

I detta avsnitt presenteras hur de deltagande föreningarna och medlemmarna svarade på enkäten i frågor om värdegrundsarbetet.

Bara fyra föreningar svarar att de har en egen skriftligt framtagen värdegrund i föreningen. Nio föreningar har det inte. En förening svarar att de inte vet, vilket innebär att det inte åtminstone inte finns någon som används i vardagen.



Bland de fyra som har en värdegrund är det bara en som svarar att den är helt känd bland medlemmarna, och två som svarar att den delvis är känd. En svarar att den inte är känd.



Fritextsvaren om värdegrundsarbetet vittnar i ett par fall om ett aktivt arbete:

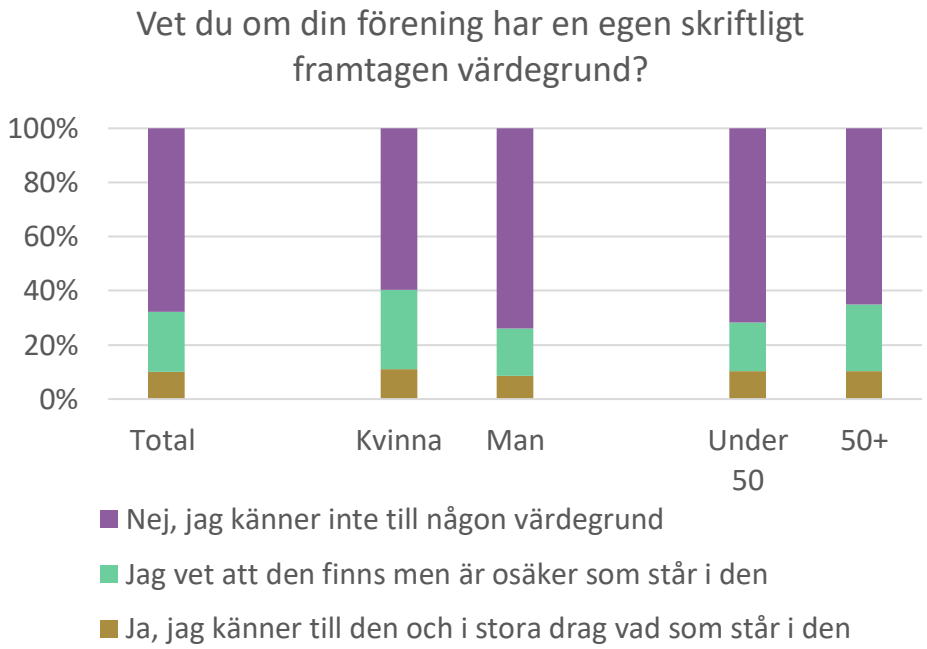
"Styrelsen och nyckelpersoner arbetade igenom vår värdegrund och formulerade den. Den tas upp i verksamhetsplan och på informationsskärm i curlinghallen. Vi följer upp på styrelsemöten och i vår planering av resurser."

I andra fall visar berättelserna att värderingarna uppfattas finnas där utan tydliga dokument.

"Vi har inga problem med vilka som är aktiva, alla är välkomna på lika villkor"

"Att agera 'icke exkluderande', är vår huvudinriktning"

Medlemsenkäten stärker denna bild. Många vittnar som vi ska se om en fin gemenskap, men Bara ungefär en tredjedel känner till en nedskriven värdegrund, och bara några få procent känner också till vad det står i den. Fler kvinnor än män känner till värdegrunden, och något fler äldre än yngre.



R1 - Representation

Att räkna huvuden är aldrig tillräckligt för att få en helhetsbild amen det kan ge en initial bild av hur jämställt och jämlikt ett sammanhang är och en indikation på vilka som är självklara i en miljö och vilka som har svårare att hitta sin plats där.

Representation inom svensk idrott

För att sätta in SCFs siffror i ett större sammanhang redovisar vi först siffror för idrottssverige som helhet. Forskarna Jenny Svender och Jonnie Nordensky genomförde en granskning av svensk idrott 2019. Sammanfattningsvis är tre av fyra ledare inom idrotten män. Statistiken ser ganska likadan ut på barn- och ungdomsnivå och på landslagsnivå. Så oavsett nivå är det konsekvent ojämställt i ledaruppdrag inom idrotten. Män har dessutom oftare rena ledaruppdrag medan kvinnor har uppdrag som är av mer social karaktär såsom att ansvara för kiosken eller lagkassan.

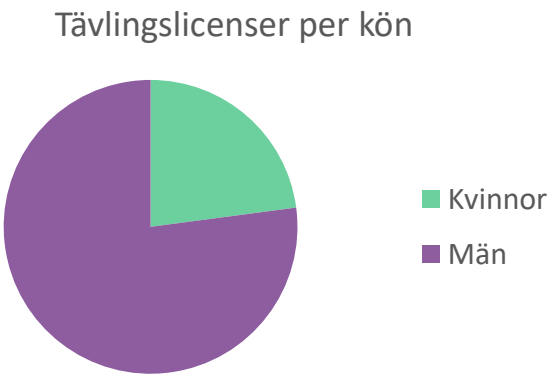
I de idrotter som har huvuddelen män som aktiva är det många män som är ledare. I de idrotter där många flickor och kvinnor är aktiva är det mer jämställt bland ledarna. Den vanligaste personen som är ledare för barn och unga är en man i åldern 36–50 år. Geografi eller föreningens storlek spelar ingen roll i resultaten utan det ser ganska lika ut oavsett storlek på förening eller var i Sverige man bor (Jämställdhet bland idrottens ledare, Svender & Nordensky 2019).

Såhär beskriver Svender och Nordensky den vanligaste ledaren som kvinna respektive man:

MÄN	**KVINNOR**
• Utför helst det ideella arbetet inom idrotten, vanligen som aktivitetsledare, styrelseuppdrag och inom utbildning – alltså nära den konkreta idrottsaktiviteten. • Är primärt barn- och ungdomsledare i åldern 36-50 år. • Är ledare tillsammans med bara män i dart, biljard och issegling (i princip också i cricket, bandy och ishockey) • Är ledare i idrotter med en stor andel pojkar bland utövarna samt i idrotter som är relativt könsjämna. • Är vanligen den som leder landslag, och i synnerhet herrlandslag… • …och är då nästan alltid huvudtränare.	• Utför helst det ideella arbetet utanför idrotten. Inom idrotten är det ideella arbetet särskilt kopplat till kommunikation, information, opinionsbildning samt pengainsamling – alltså aktiviteter som inte är direkt kopplade till den konkreta idrottsaktiviteten • Endast en åldersgrupp är kvinnor i majoritet bland barn- och ungdomsledarna: 13-20 år. • Är i klar majoritet som barn- och ungdomsledare i ridsport, konståkning och gymnastik, där en stor andel av utövarna är flikcor. • Utgör en tredjedel av landslagsledarna, både i lag- och i individuell idrott… • … men sällan som huvudtränare, • Kvinnor med ledaruppdrag inom barn- och ungdomsidrotten utbildar sig i högre utsträckning än män.

Representation i SCF

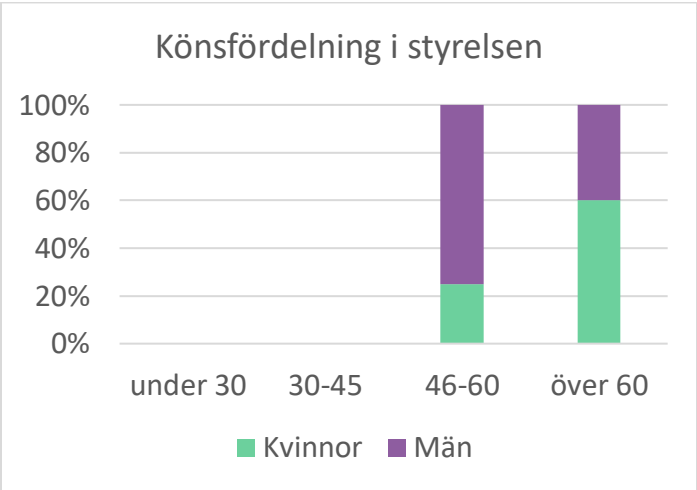
24% av medlemmarna i curlingförbundet är kvinnor, vilket är en ökning från 19% sedan pandemin 2020–21. Könsfördelningen bland tävlande visar på motsvarande övervikt män. Mer än tre fjärdedelar (77%) av de drygt tusen tävlingslicenserna är ställda till män.



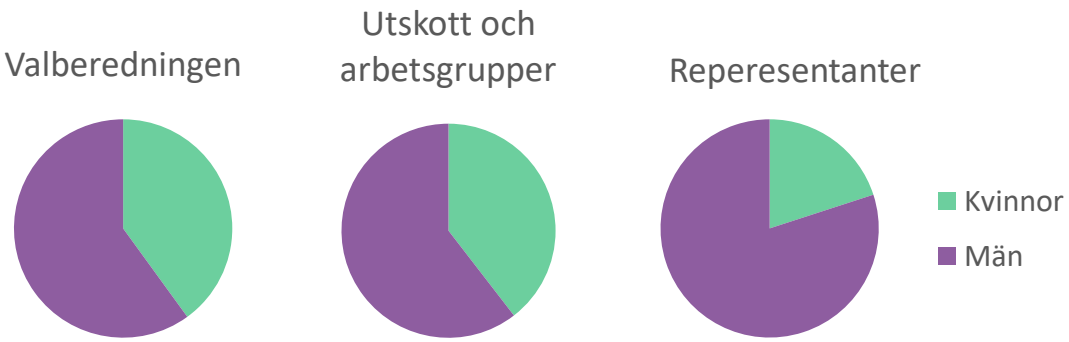
Även när vi tittar på förtroendepositioner i förbundet är män i majoritet, men övervikten är mindre. Av tio styrelseposter är hälften män, 4 kvinnor och 1 ickebinär. Tre av männen är under 60 och två över 60. En av kvinnorna är under 60 och tre över.

Ingen ledamot i styrelsen är under 45 år.



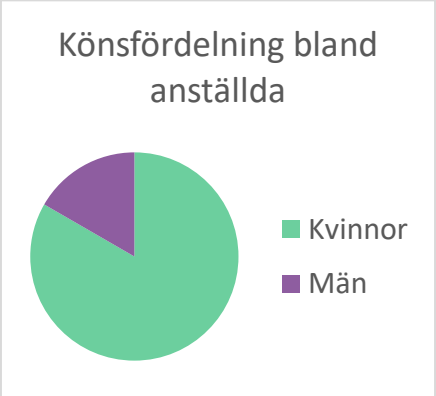


Männen är i majoritet även på andra förtroendepositioner. Det totala antalet är lågt och i varje kategori är det ofta en skillnad på en enstaka person, men tendensen är genomgående sådan att män är i majoritet.

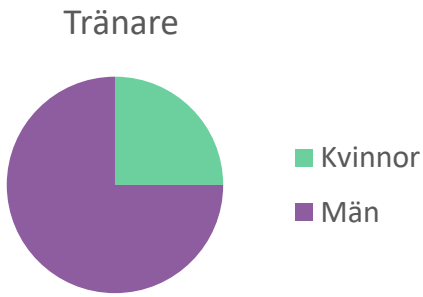


Utöver det är både styrelseordförande, valberedningens ordförande män och generaldirektör generalsekreterare/förbundschef är kvinna.

Av de sex anställda är fem kvinnor och en man.



Av fyra tränare är tre män.



Sammantaget finns det fler män än kvinnor i de flesta roller i SCF. Undantaget är de anställda, där kvinnor och män är jämnt representerade. Det visar att den tendens Svender och Nordenskys forskning visar: att kvinnor är färre än män, och oftare har roller längre från idrottsutövandet, stämmer även i SCF.

Slutsatsen bör dock nyanseras. Män är överrepresenterade i de flesta roller, men överrepresentationen är i de flesta fall mindre än bland medlemmarna totalt. Även om kvinnor är i minoritet i förtroenderoller är de alltså överrepresenterade i relation till medlemsbasen. Det kan antas fylla en viktig funktion i att visa att kvinnor räknas och har möjlighet inom curlingen.

Vi har inte mycket underlag som visar representation utifrån andra diskrimineringsformer, utöver att ingen i styrelsen är under 45 år. En ytlig översikt av de namn som finns på hemsidan säger att de flesta namn är svenskklingande eller förefaller ha ursprung i Österuropa.

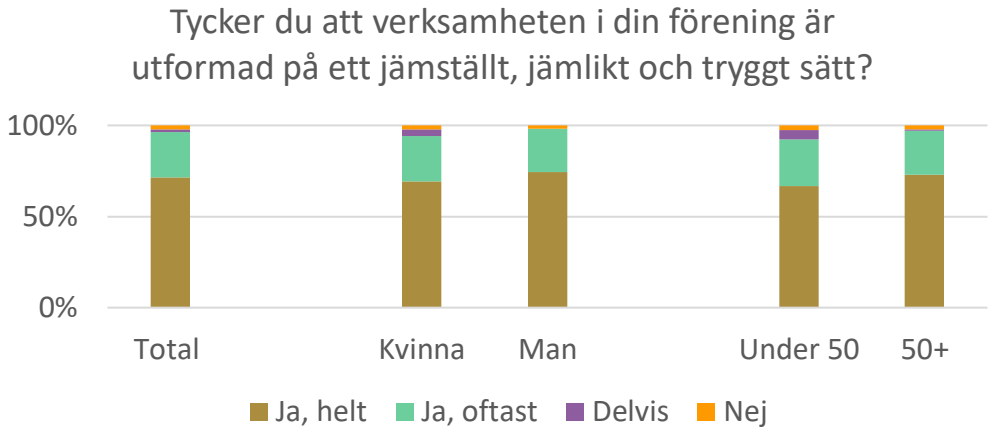
R2 - Resurser

I detta avsnitt beskriver vi hur aktiva inom curlingen upplever föreningsmiljöerna.

Är Curlingverksamheten jämställd, jämlik och trygg?

Medlemsenkäten vittnar om att de flesta medlemmar upplever att verksamheten är utformad på ett jämställt, jämlikt och tryggt sätt. Bara några få personer svarar delvis eller nej. De som

svarat delvis eller nej på frågan är oftare kvinnor än män och oftare yngre än äldre men antalet är så litet att det inte går att dra några slutsatser utifrån detta.



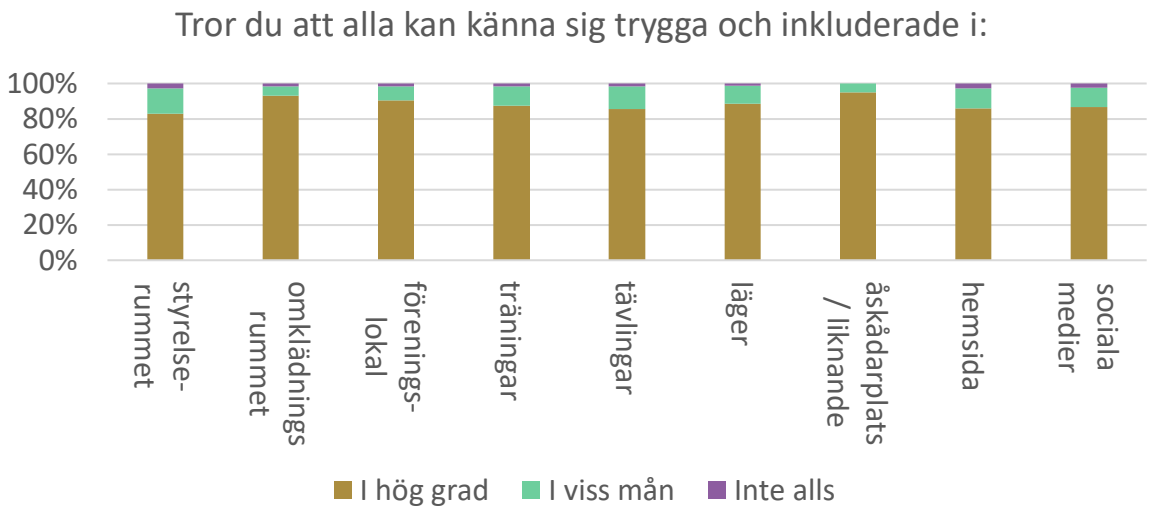
Fritextsvaren stärker denna bild:

> *"Jag upplever inte att vi gör någon skillnad på personer. Vi har mixade lag och alla är lika välkomna i alla sammanhang. Försöker tänka efter om det är något vi missar men tror faktiskt att alla känner sig lika inkluderade och känner att man har samma förutsättningar."*

> *"Jag tycker att vår förening välkomnar alla och att alla hjälps åt vare sig man är man eller kvinna, har något form av handikapp eller ej."*

> *"Jag tycker det är positivt att det har utformats curling enbart för kvinnor under tillfällen där kvinnor bara får vistas. Tycker det är ganska bra för att alla ska kunna känna sig trygga."*

Tryggheten upplevs i föreningens alla "rum". Bara enstaka personer svarar nej på frågorna och mellan 80% och 90% svarar "i hög grad". I diagrammet nedan har vi uteslutit de som svarat "vet ej". Den andelen är störst i läger och i styrelserummet, sannolikt för att många inte alls vistas i dessa rum. Även i sociala medier och på hemsida har fler svarat vet ej.



De vittnesmål som finns om ojämställdhet, ojämlikhet eller otrygghet är ofta ganska konkreta. Flera påtalar avsaknad av tillgänglighet, i synnerhet utifrån fysiska funktionsnedsättningar

> *"Delar av hemsidan är dålig på det sättet att den inte funkar i t.ex. mobiler, och kräver en del kunskap för att man ska kunna tillgodogöra sig innehållet."*

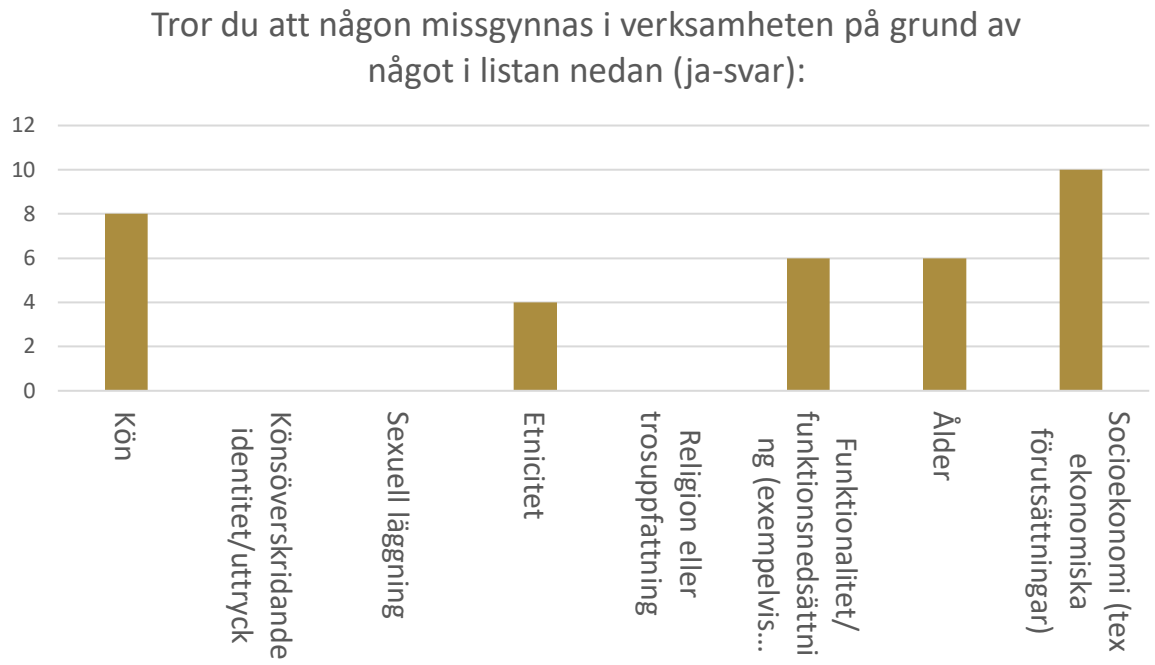
> *"Klubblokal tillika åskådarplats kräver förmåga att gå i trappor"*

Ett par tar också upp sociala medier.

> *"Med sociala medier vet man aldrig…"*

Några fritextsvar skriver också om att det saknas "trevliga miljöer" att umgås i. Exempelvis att de inte har någon egen curlingbana utan delar med andra issporter, att de inte har någon föreningslokal och liknande.

Få vittnar om diskriminering har de flesta lämnat blankt, alltså inte uppgett någon diskrimineringsgrund. Av dem som svarat är socioekonomi den vanligaste grunden, följt av kön, ålder och funktionsnedsättning. HBTQI-frågorna (könsöverskridande identitet eller uttryck och sexuell läggning) och religion nämns inte en enda gång.



Vissa fritextsvar vittnar om en medvetenhet om att vissa grupper har svårare att delta på lika villkor i verksamheten. De vanligaste frågorna som lyfts rör funktionalitet/funktionsnedsättning. Ibland nämns ekonomi eller kön.

> *"Jag tror att man kan missgynnas som kvinna i klubben då vi har färre kvinnliga medlemmar och det på˚sa˚sätt är svårare att fa˚till lagspel/satsningar som damspelare. Curling kostar, och det kan missgynna de med sämre socioekonomiska förutsättningar."*

> *"Ekonomi kan självklart alltid vara ett hinder för att utöva verksamheten. Samtidigt finns skor, sopar, stickor, rullstolar, hjälmar och annan utrustning att låna gratis av klubben."*

> *"Funktionalitet/funktionsnedsättning har vi ingen speciell aktivitetsgrupp för. Jag själv är ibland instruktör och känner att jag har ingen erfarenhet eller kunskap om att ta hand om en sådan grupp. "*

I flera svar framkommer också att även om stämningen är trevlig och välkomnande, så är utövarna en relativt homogen grupp, vilket påverkar stämningen.

> *"Det kan vara lite ålderstigen stämning ibland. Men sällan illa menad."*

> *"Vi är i stort sett bara etniska svenskar och tillhör välutbildad medelklass i föreningen"*

Den stora majoriteten fritextsvar är dock positiva:

> *"Första året för vårt lag. Vi känner oss väldigt välkomna i klubben."*

I en intervju bekräftar en person aktiv som rullare/paracurlare bilden av att förbundets verksamheter i stort präglas av ett inkluderande förhållningssätt, i alla fall vad gäller den delen som handlar om funktion/paracurling. Hen menar att *"curlingen är bland de förbund som kommit längst för att inkludera parasportare"* och menar att idrotten ju utvecklas i takt med samhället *"På 90-talet var det en big deal när en snubbe satt i rullstol på krogen. Det är det inte idag. Idrotten är ju en spegling av samhället."*

Hen beskriver curlingen på följande sätt:

"Det har alltid varit en självklarhet som jag upplevt det att komma ihåg att rullisarna ska vara med. Det är så välkomnande och stöttande stämning och aldrig något ifrågasättande. Man känner sig aldrig förminskad eller förbisedd som jag ibland gjort i andra sammanhang."

"Vi spelade i gående ligan och vi blev behandlade med respekt då också."

"Ett exempel är att under pandemin fick ingen vistas i hallen förutom landslagen. Då gjordes ingen skillnad mellan landslagen."

Hen ser dock att det finns utmaningar i föreningar:

"I föreningar får ibland rullstolsanvändare slåss för sin existens. Men viktiga personer på förbundet har gjort stor skillnad. Man ska nog inte underskatta hur viktigt det är med vem som jobbar i förbundet"

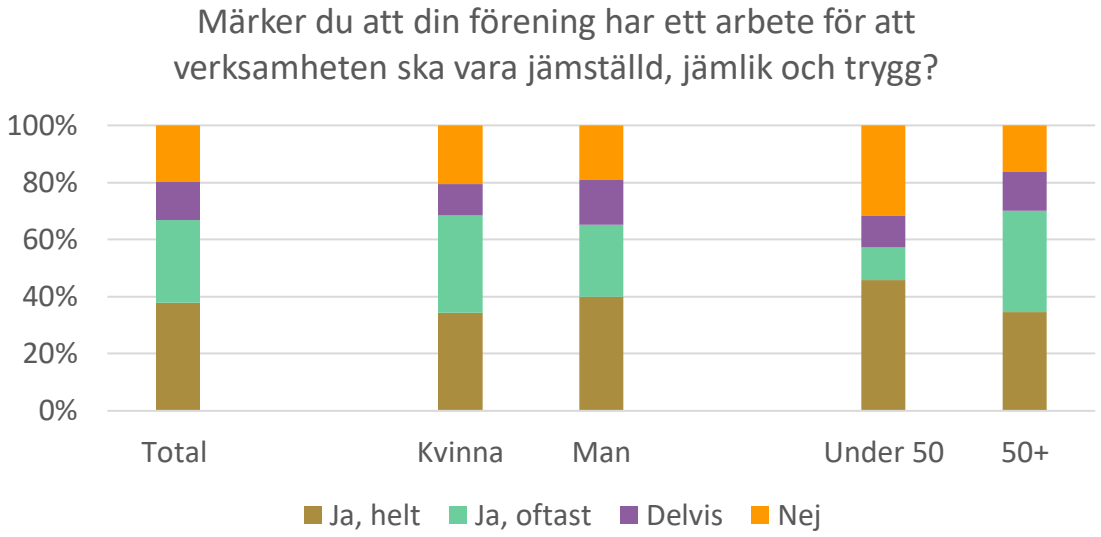
Inom curlingverksamheten tränar många grupper i könsmixade lag, vilket på många sätt blivit självklart och kan ställas i relation till att det i många andra idrotter inte är självklart. I intervjuerna med ungdomar ställdes frågan om hur de upplever detta. De flesta som svarade är positiva till könsmixade lag men ser också några utmaningar med det.

> *"Det fungerar bra för då kan alla lära sig spela med alla, det som kan vara negativt är att alla inte känner sig trygga med att prata och bedöma"*
>
> *"En positiv sak är att man får lära sig hur alla spelar för att alla spelar ju olika men en negativ sak är att alla kanske inte är lika effektiva"*
>
> *"Det fungerar bra eftersom man både lär känna fler personer bättre och och det finns nog många personer för att kunna göra alla övningar som man gör"*
>
> *"Jag är ganska ny. Det är fler killar i vår förening så det är enklare att träna med dem och jag tycker vi utvecklas bra av att träna tillsammans. Inget som är dåligt att träna alla tillsammans, men det vore också kul att ha ett eget tjejlag. Det känns som att det skulle vara enklare att skriva och så. Vi är inte så bekväma med det och det skulle nog ändå bli enklare. Vi skulle nog vilja testa, för vi har bara spelat med killar hittills."*

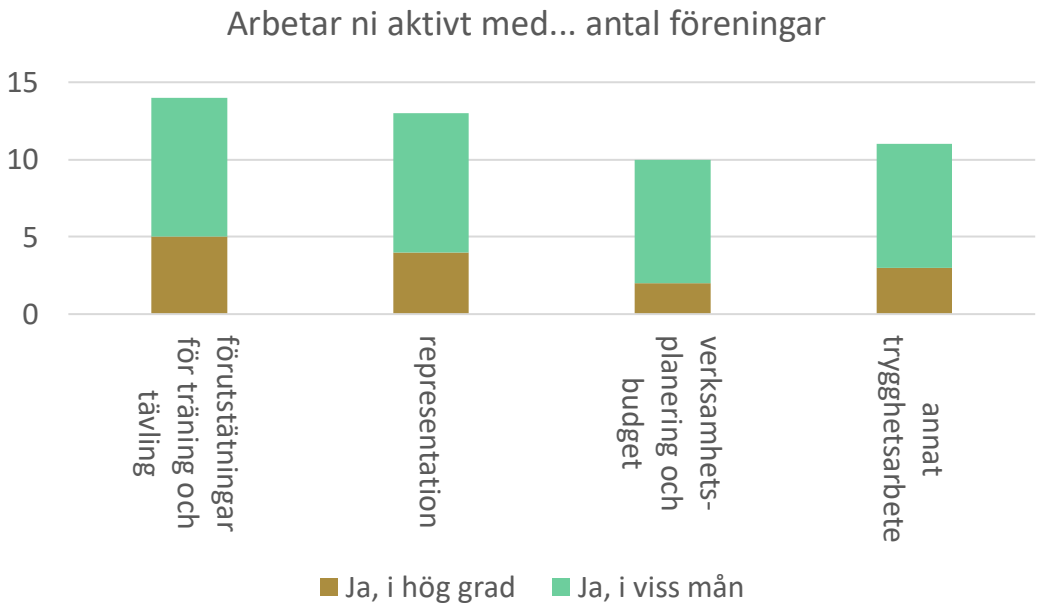
Föreningarnas arbete med jämställdhet, jämlikhet och trygghet

Även om nästan alla upplever en jämställd, jämlik och trygg verksamhet är det färre som upplever att föreningen har ett aktivt arbete för att det ska vara så. Runt 40% svarar "ja helt"

på frågan och runt 60% svarar “ja, oftast”. Men runt 20% svarar “nej” och ytterligare ungefär 15% “delvis”.



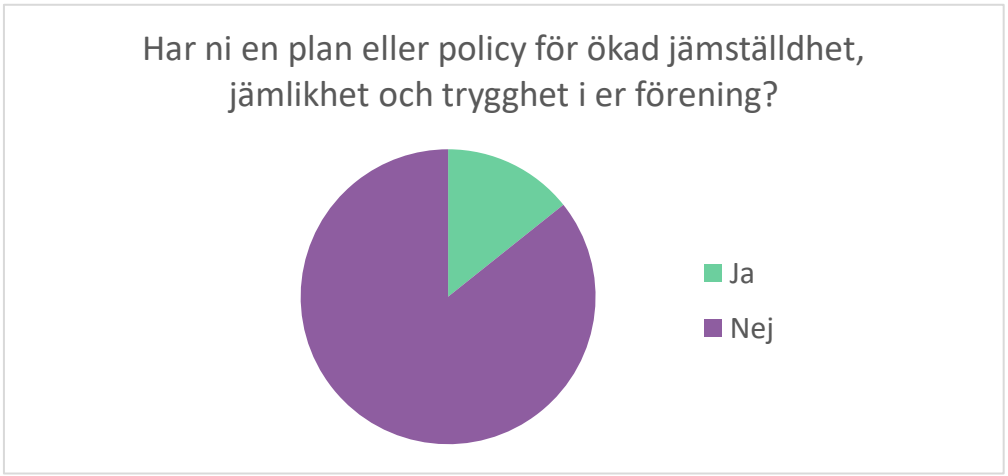
Föreningarnas bild är delvis en annan. De flesta menar att det i viss mån finns ett aktivt arbete med frågor om jämställdhet, jämlikhet och trygghet. Färre menar att arbetet finns i hög grad. Vanligast är att arbeta med förutsättningar för träning och tävling, samt med representation på föreningens alla nivåer. Något färre arbetar verksamhetsplanering och budget och med “annat trygghetsarbete”.



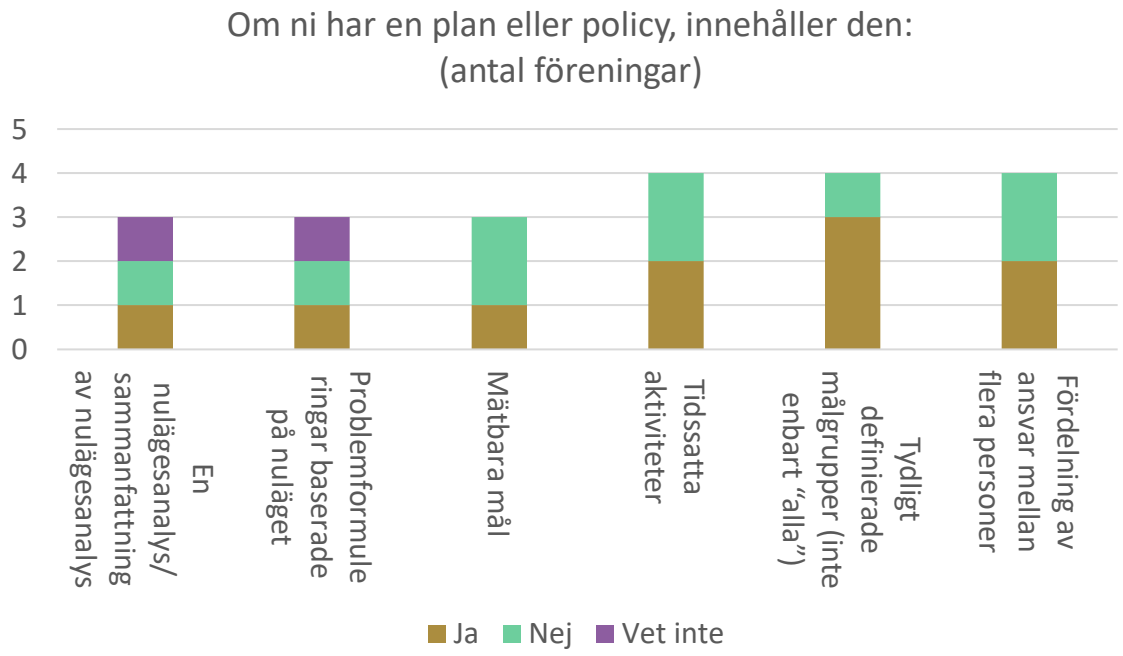
När vi ställer mer specifika frågor om arbetet blir bilden mindre positiv. Bara en förening har gjort en nulägesanalys för att kartlägga eventuella risker för otrygghet, kränkningar eller exkludering i verksamheten.



Bara två föreningar har en plan eller policy för ökad jämställdhet, jämlikhet eller trygghet. Med plan eller policy menar vi ett dokument som talar om hur arbetet ska gå till.



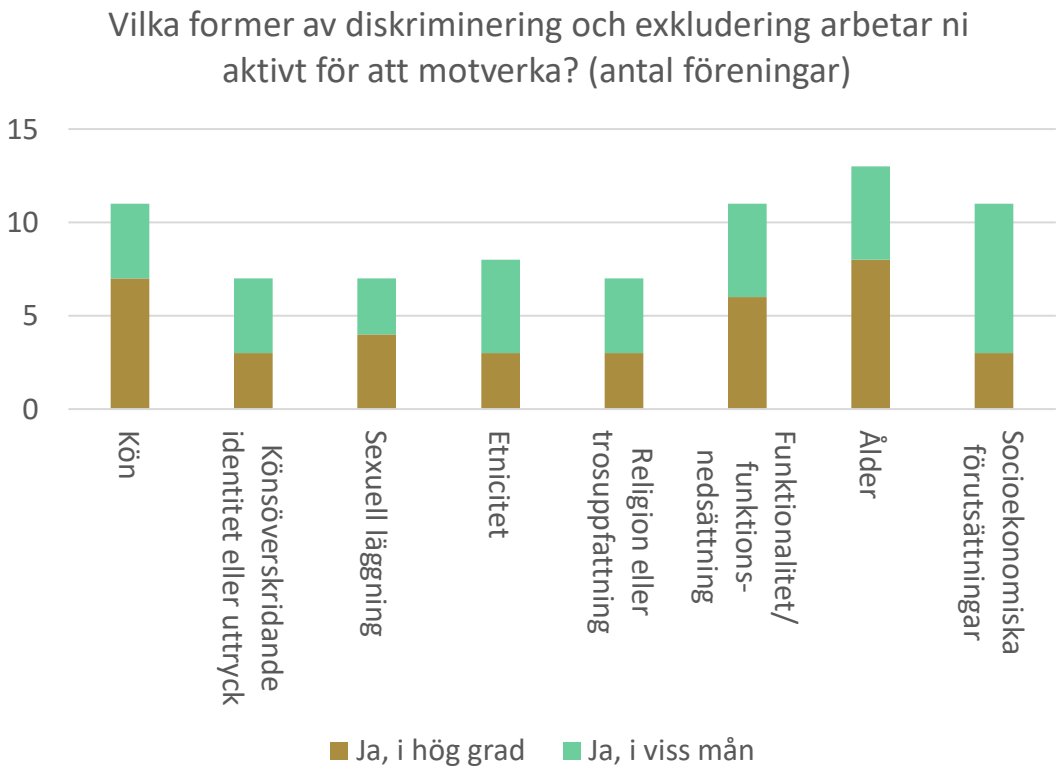
Ett par föreningar som inte har en policy svarar ändå på frågorna om vad den innehåller. Det kan sannolikt tolkas som att de tänkt på dessa saker en plan borde innehålla, men inte skrivit ned dem. Det är svårt att uttala sig om vad som är "vanligt" när enbart fyra föreningar svarat, men tre föreningar säger att de har tydligt definierade målgrupper. Två föreningar säger att de fördelar ansvar mellan olika personer och två att de har tidsatta aktiviteter. Bara en förening säger att de har en nulägesanalys och problemformuleringar som baseras på en sådan.



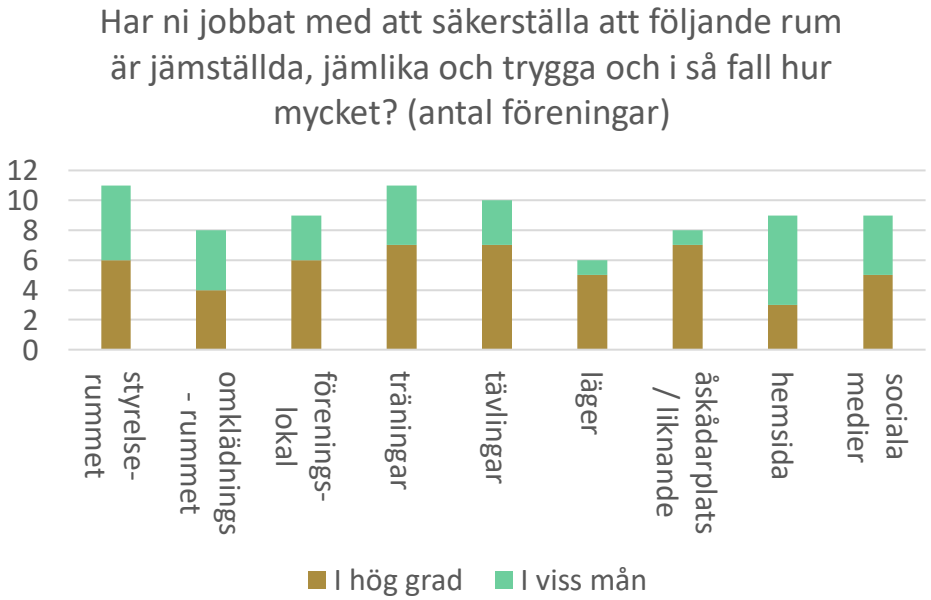
Bara två föreningar säger att de följer upp sina styrdokument utifrån hur de fungerar.



Tittar vi på de olika diskrimineringsgrunderna återkommer bilden att det i många föreningar inte finns ett aktivt arbete. Vanligast är att arbeta aktivt med kön, funktionalitet/funktionsförmåga, ålder och socioekonomiska förutsättningar. Runt hälften av de svarande föreningarna nämner också de andra diskrimineringsgrunderna.



En liknande bild framträder när vi frågar om i vilka "rum" de arbetat för att säkerställa jämställdhet, jämlikhet och trygghet. De flesta nämner styrelserummet, träningar och tävlingar. Omklädningsrum nämns sällan, troligen eftersom få använder omklädningsrum till ombyte och dusch, som i andra sporter. Även läger och åskådarplats är relativt ovanligt. Hemsida och sociala medier, som något mer ofta nämndes som jämförelsevis otrygga av medlemmarna, är också mer sällan föremål för insatser.



Det är alltså genomgående att de flesta upplever curlingen som välkomnande och inkluderande, men att orsaken till detta inte är ett aktivt arbete utan att det är något som uppstår av sig självt. En medlem skriver:

> *"En förening som välkomnar alla, men inget speciellt jobb görs, utan det beror på att människorna som är med i föreningen är inkluderande."*

En annan medlem skriver:

> *"Har inte tagit del av specifika insatser för jämställdhetjämlikhet, men har heller inte sett ett behov."*

En förening skriver:

> *"Vi har inga problem med vilka som är aktiva, alla är välkomna på lika villkor"*

I vissa fall medför detta en slutsats om att eftersom det inte finns några problem, så behöver inget arbete göras. En förening skriver:

> *"Frågorna* (i enkäten, reds anm.) *känns irrelevanta då vi behandlar alla lika. Vi har hittills aldrig haft några som helst problem och hoppas att det så fortsätter."*

En medlem skriver:

> *"Det här är PK- frågor! Vi har en enkel värdegrund där alla är välkomna och vi tar hand om dessa. Vi behöver fler medlemmar o är glada över alla som vill spela curling. Sen har vi inte haft långa diskussioner o strategidokument."*

Hur ser det med riskzoner för otrygghet inom curlingverksamheten?

Utifrån Jonas Stiers sju trygghetsfrämjande punkter, som presenterades i forskningsavsnittet, ställde vi frågor till föreningarna om hur de dels upplever nuläget, dels vilket arbete som sker idag. Punkterna modifierades något för att bli tydligare för de svarande, och för att fungera inte bara i barn- och ungdomsverksamheter.

Till medlemmarna ställde vi frågorna:

- Jag känner och kan vara delaktig i beslut om min egen träning, tävling och aktivitet i föreningen
- Jag känner till och kan vara delaktig i beslut om föreningens verksamhet som helhet.
- Ledarna i verksamheten är bra förebilder och tar ansvar på ett bra sätt.
- I föreningen har vi en sund syn på kropp, vikt och hälsa som inte präglas av utseendefixering eller vikthets.
- Det förekommer inte kränkningar i vår verksamhet.
- Om vi tar upp saker vi vill ändra eller saker som hänt så blir vi väl bemötta och tas på allvar.
- Vi har en fin gemenskap bland dem jag tränar med

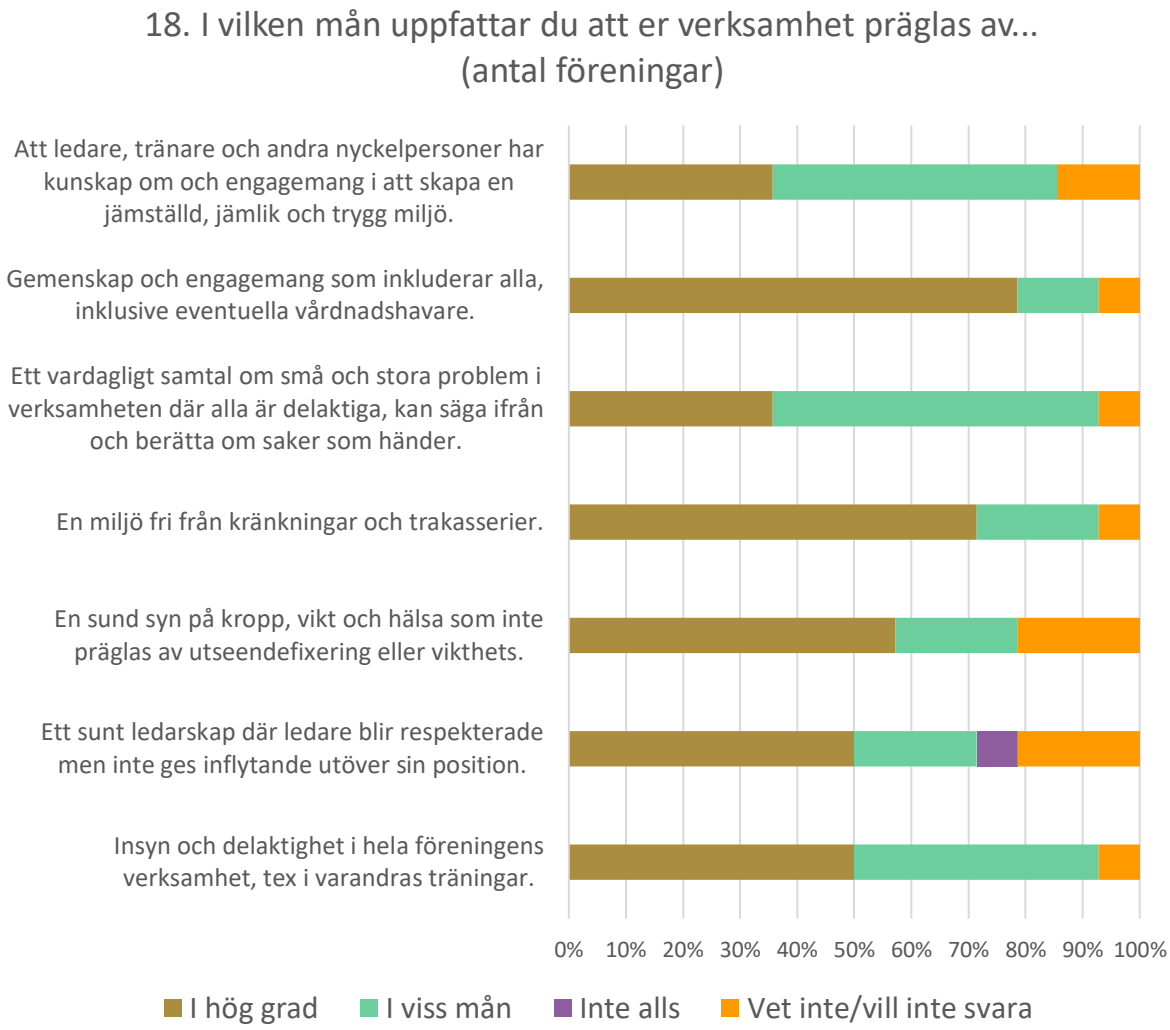
- Våra ledare, tränare och andra nyckelpersoner har kunskap om och engagemang i att skapa en trygg och inkluderande miljö.

Till föreningarna ställdes frågorna dels hur de upplever nuläget, dels i vilken mån de arbetar aktivt med punkterna:

- Insyn och delaktighet i hela föreningens verksamhet, tex i varandras träningar.
- Ett sunt ledarskap där ledare blir respekterade men inte ges inflytande utöver sin position.
- En sund syn på kropp, vikt och hälsa som inte präglas av utseendefixering eller vikthets.
- En miljö fri från kränkningar och trakasserier.
- Ett vardagligt samtal om små och stora problem i verksamheten där alla är delaktiga, kan säga ifrån och berätta om saker som händer.
- Gemenskap och engagemang som inkluderar alla, inklusive eventuella vårdnadshavare.
- Att ledare, tränare och andra nyckelpersoner har kunskap om och engagemang i att skapa en jämställd, jämlik och trygg miljö.

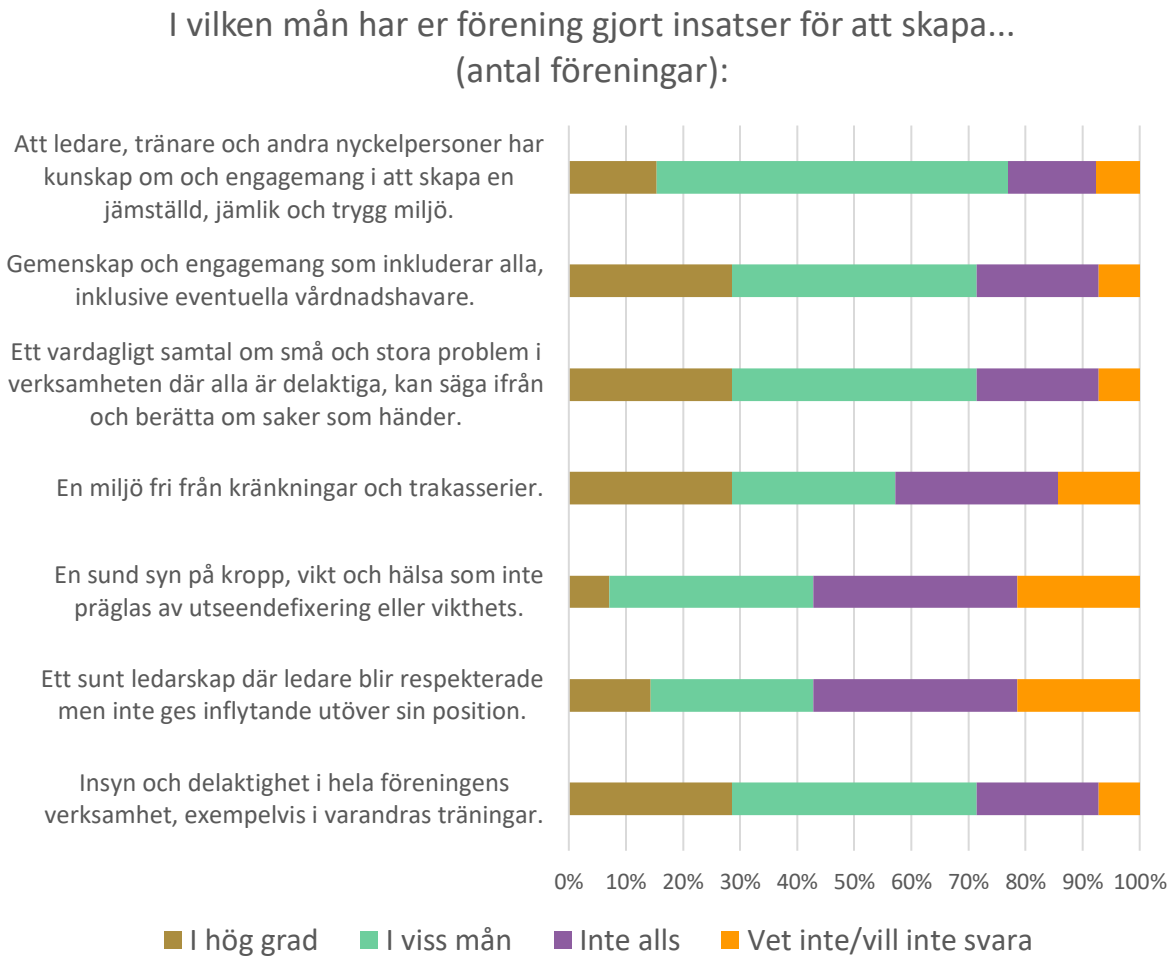
Generellt skattar föreningarna nuläget i verksamheterna högt. Bara en förening anger att en av punkterna inte alls gäller: ett sunt ledarskap. I övrigt består skillnaderna mellan om de råder i hög grad, i viss mån eller om den som svarat på enkäten inte tycker sig veta. De frågor där flest svarat “i viss mån” snarare än “i hög grad” är frågan om ett “…vardagligt samtal, om små och stora problem i verksamheten…” och frågan om “att ledare, tränare och andra nyckelpersoner har kunskap och engagemang i att skapa en jämställd, jämlik och trygg miljö”.

Gemenskap är den punkt flest menar råder “i hög grad”. Även en miljö fri från kränkningar och trakasserier är vanligt.



Liksom i frågorna i kapitlet ovan ser vi en diskrepans mellan hur föreningarna upplever sina verksamheter och i vilken mån de bedriver ett aktivt arbete. I denna fråga tolkar vi svaret "vet inte" som nekande, eftersom insatser som inte är kända kan antas ha begränsad genomslagskraft.

De flesta föreningar bedriver arbete "i viss mån" - undantaget i frågorna om "en sund syn på kropp…" och "Ett sunt ledarskap…" Vanligast är att arbeta med att "ledare, tränare och andra nyckelpersoner ska ha kunskap och engagemang" i frågorna. Även arbete för "insyn och delaktighet…" är vanligt. Påtagligt och genomgående är att föreningarna skattar nuläget betydligt högre än sina insatser för att det ska vara så.



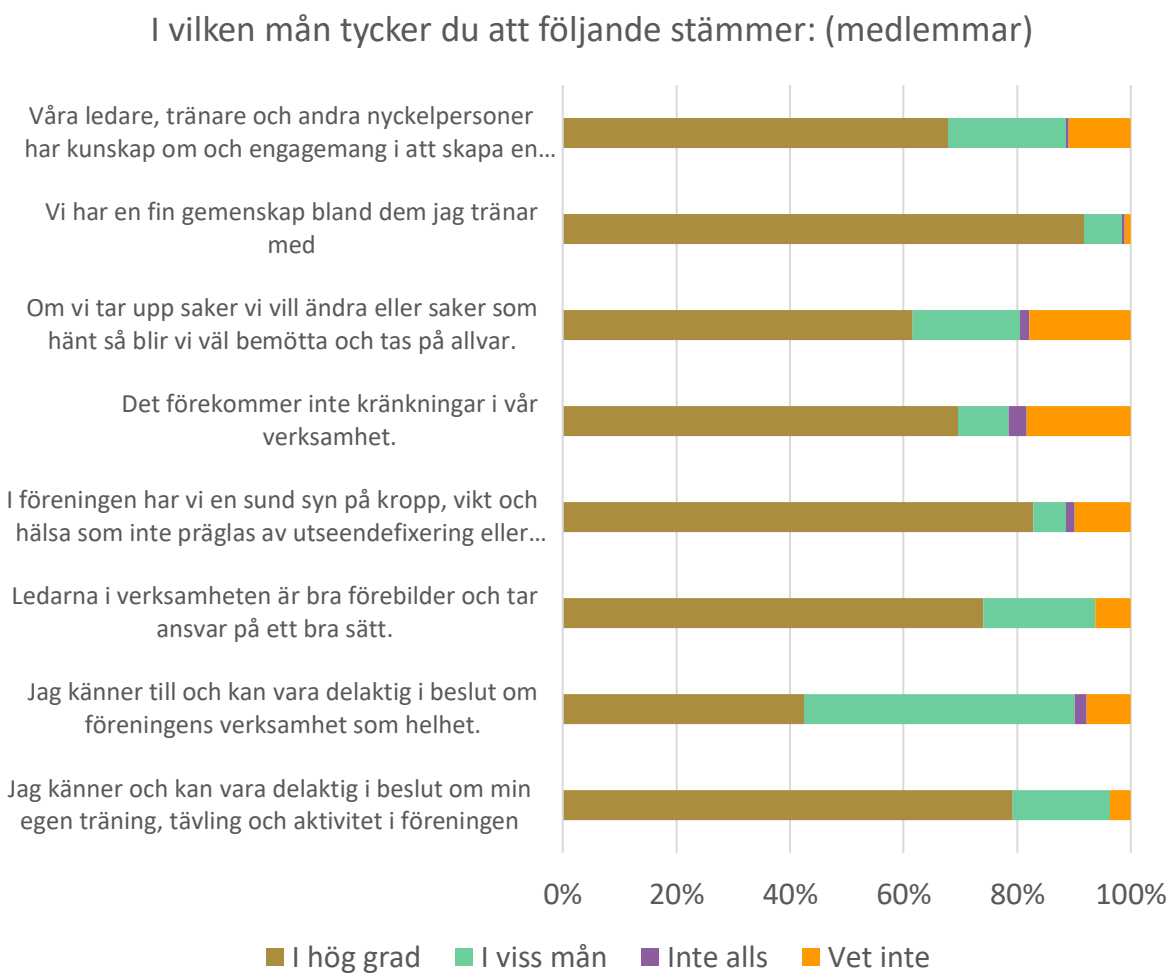
Medlemmarna instämmer i hög grad i föreningarnas positiva bild. Bara några enstaka personer svarar nekande på de olika frågorna. Framförallt instämmer påtagligt många medlemmar i att det finns "en fin gemenskap i gruppen jag tränar med". En medlem skriver:

> *"*förening* har en mycket god stämning. Alla känner alla och på sociala medier som exempelvis Facebook läggs det alltid upp när någon har åstadkommit något bra på en tävling. Både bland juniorer och de äldre."*

Många "känner också till och är delaktiga i beslut om egna träningen" och i "en sund syn på kropp, vikt och hälsa".

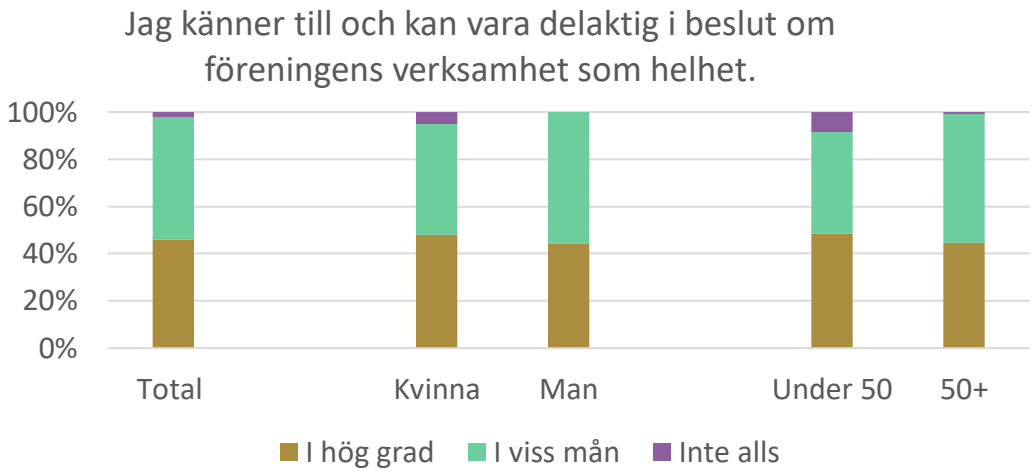
I viss mån tycker också många att "ledarna i verksamheten är bra förebilder och tar ansvar. Vad gäller ledarskapet finns det dock också tveksamma kommentarer om hur ledarskapet är personberoende:

Något färre känner delaktighet i föreningens gemensamma beslut.

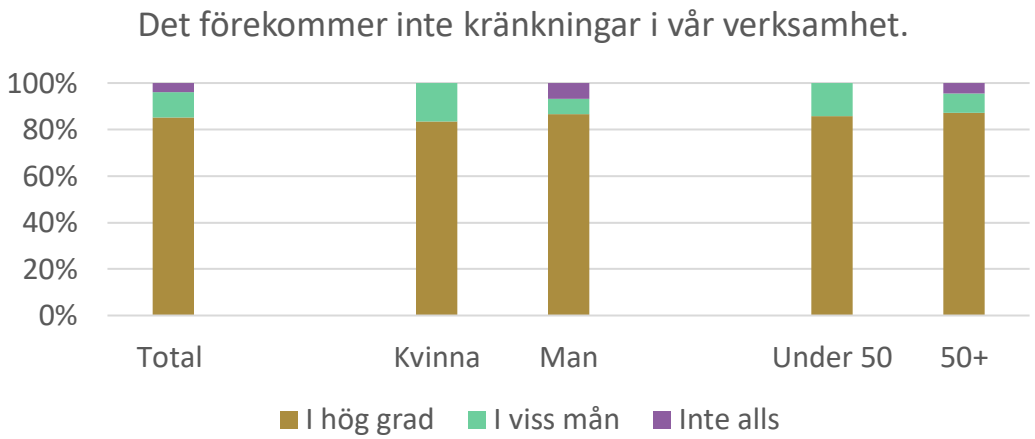


Det finns vissa skillnader mellan olika grupper av medlemmar i hur de upplever verksamheten, vad gäller vissa frågor. Eftersom skillnaderna i de flesta fall rör några enstaka personer är det viktigt att inte dra för stora slutsatser av varje enskild siffra. Nedan redovisas enbart de frågor där vi ser skillnader mellan olika grupper. Observera att y-axeln (höjden) inte alltid börjar på noll, vilket gör att skillnaderna överdrivs i diagrammen.

De få medlemmar som inte alls känner sig delaktiga i beslut om föreningens verksamhet som helhet är kvinnor och personer under 50 år. Det är dock också oftare kvinnor och personer under 50 år som känner sig i hög grad delaktiga. En anledning till dessa skillnader kan vara variationer mellan olika föreningar.



De personer som upplever att det förekommer kränkningar är i samtliga fall män över femtio år. Samtidigt är det också män och äldre som oftast instämmer "i hög grad". Det kan alltså finnas en diskrepans mellan olika föreningar eller mellan olika grupper av äldre män som gör att svaren ger motsatta intryck.

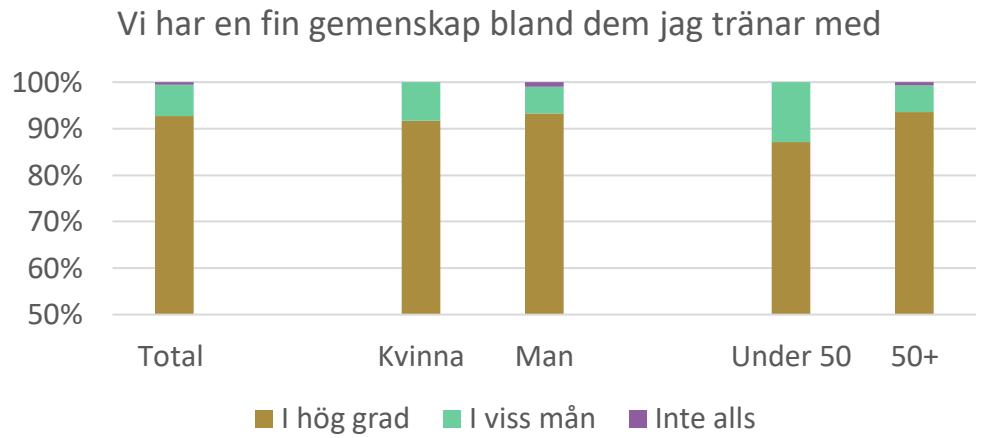


Frågan här är ställd utifrån om man instämmer med påståendet och inte utifrån hur man själv upplever situationen. Även om det är äldre män som inte instämmer i påståendet finns vittnesmål i fritextsvar i andra frågor om att det förekommer kränkande beteenden riktade mot kvinnor och yngre.

> *"Mycket kommentarer som kan mottas negativt för nybörjare. Nybörjare har flertalet gånger bett om att det ska hållas en god ton på träningar"*

> *"Jag har fyllt i att jag upplever att det är hög grad av trygghet i alla rum förutom tävlingar och föreningslokal. Det är för att jag som damspelare under vissa tävlingar stött på en gubbe som ger ifrån sig gubbiga sexistiska kommentarer."*

Gemenskapen är som nämnts en stark tillgång inom curlingen. När vi tittar på grupper blir det dock tydligt att yngre instämmer i det påståendet i lägre grad än andra. (obs: y-axeln börjar vid 50%)



Några juniorer beskriver det på följande sätt i enkätsvaren till den särskilda enkäten de fick svara på:

> *"Jag tycker stämningen brukar vara bra och att alla känner sig välkomna och att dom trivs men ibland kan stämningen vara lite nere men det har blivit bättre"*
>
> *"Det brukar oftast vara trevligt och välkomnande"*
>
> *"Det är bra gemenskap och kul. Stämningen brukar vara bra. Alla känner sig välkomna och trivs"*

För vem finns curlingen?

I fritextsvaren påtalar flera medlemmar att curlingverksamheten är ganska homogen. Många medlemmar är "av samma sort", faktorer som nämns är äldre, män, "etniska svenskar" och övre medelklass. Detta är en fråga som inte fångas av de kvantitativa svaren, men ändå är viktig att lyftas. De lyfts också fram i intervjuerna med förbundsrepresentanter som beskrivits i ett tidigare avsnitt.

> *"Det finns en fin klubbanda, och jag upplever att det stora flertalet känner sig välkomna, oavsett om det är egna medlemmar, curlingspelare från andra föreningar eller gäster som kommer för en uthyrning. Jag upplever inte att det finns någon systematisk diskriminering, utan att klubben präglas av en välkomnande attityd. Å andra sidan är föreningens medlemmar en tämligen homogen grupp, där kärnan är vita medelålders cis-män med hygglig inkomst."*

Några svar påpekar också att homogeniteten kan påverka stämningen inom verksamheten:

> *"Curling är en väldigt "gubbig" sport och det är stor risk att yngre skräms bort när alla dessa gubbar hävdar att "allt var bättre förr"..."*

"Svårt att sätta fingret på men hela klubben känns gubbig. Finns visserligen flera kvinnor men känns styrd av män."

En homogen miljö kan också påverka den som till synes tillhör gruppen, genom att skapa förväntningar och normer kring hur man får vara som exempelvis "äldre man" eller "kvinna". En medlem berättar:

"Jag spelar själv i ett lag där vi är två gifta heteropar. Under senaste div 3-helgen mötte vi ett gubblag från en annan förening som kom med onödiga kommentarer om mitt och den andra kvinnans spel. De stod på banan istället för på linjen när det var vår tur och fällde en tramsig kommentar vid prisutdelning om ett lag från sin egen klubb.

*"En tjej från *förening* skrev ungefär Gubbar, jag är sa less, på Facebook efter div 1. Vad som föranledde vet jag inte men våra makar vill INTE spela i gubblag och gubba sig."*

Det finns också berättelser om en sport där medlemsunderlaget är i förändring:

"Deltar idag i "spel för dagledigа" (pensionärer). Började 1968 med en okänd gubbsport, där damer och ungdomar inte var välkomna och har varit med om förändringen till en sport där både damer och ungdomar herrar i olika åldrar kan spela tillsammans och som allmänheten gärna följer på TV."

När något händer: kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier

En nedskriven värdegrund fyller funktionen att säkerställa stabilitet och kontinuitet i arbetet med att ge alla deltagare likvärdiga och trygga möjligheter till idrottsutövande. Även om mycket gott arbete kan ske även utan en nedskriven värdegrund ökar risken att arbetet blir beroende av en viss person (en "eldsjäl") eller att det prioriteras bort till förmån för annat.

Den viktigaste orsaken till att ha fungerande styrdokument även i en fin gemenskap är att vara beredd och kunna agera på ett bra sätt om något ändå händer. Även i den bästa av verksamheter kan incidenter inträffa, så även inom curlingverksamheten. En medlem skriver:

"Vi har en fin juniorverksamhet där många trivs, men jag upplever att det finns problem med enstaka barn som beter sig olämpligt, ibland nedsättande mot andra barn. Vi har inte en "enad front" hur detta ska bemötas och hanteras, så olika ledare och olika vårdnadshavare tar hand om detta på olika sätt. Jag tror att det vore bra att föreningen jobbar med ett lite mer formaliserat stöd kring hur ledare och vårdnadshavare kan och bör agera i sådana situationer, och också jobbar mer med en "uppförandekod" om hur vi förväntar oss att våra juniorer ska bete sig mot varandra på och utanför isen."

En annan skriver att de önskade att verksamheterna:

"Tydliggjorde rutiner/handlingsplaner. Det är god verksamhet som jag tror de flesta är inkluderade i och känner sig trygga i, men den dagen det händer något är det bra att det finns rutiner på plats."

"Vi bör arbeta med värdegrund och rutiner för att vara förbereda när något händer. Lätt att glömma då allt känns bra och fungerar."

Bara två av de fjorton svarande föreningarna i enkäten säger att de inte har rutiner för vad som händer om någon bryter mot värdegrunden eller beter sig illa i verksamheten.



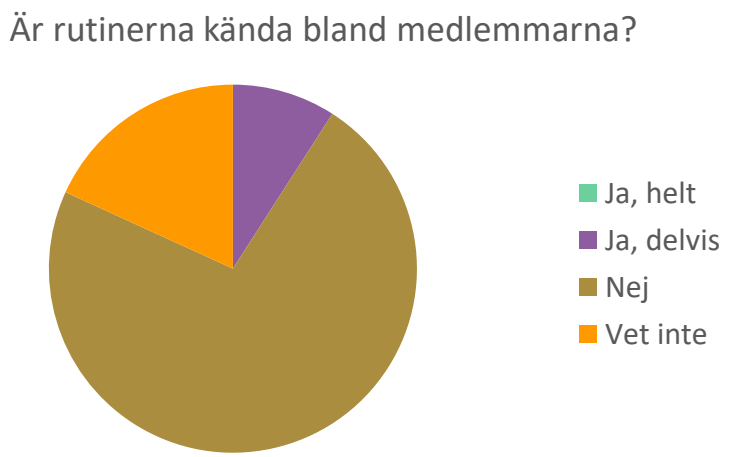
Trots att bara två svarade att rutiner finns svarade nio föreningar på frågan om det är tydligt i rutinerna vad som händer om någon utsätts för kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier. Sex svarade nej och tre att de inte vet.



Förutom att rutiner och planer bör finnas behöver medlemmar känna till dem.

"Jag har aldrig hört det nämnas i agendan på˚mötena. Mer synlighet för dessa frågor och tydligt uttalad rutin för vad som görs och vem man kontaktar när något hänt hade varit bra. Det kanske finns någonstans men har i så fall inte så mycket ljus på˚sig."

Ingen förening svarade att de har rutiner som är helt kända av medlemmarna, och bara en att de delvis är kända.



Medelmsenkäten bekräftar denna bild. Ungefär två tredjedelar vet vart de ska vända sig om de eller någon annan utsätts för något obehagligt eller kränkande, men en tredjedel vet det inte. Det förekommer också att svarande vet vart de ska vända sig men inte litar på den funktionen.



Finns det tillräckligt med kunskap om trygghet och inkludering för att skapa en trygg miljö?

Föreningarna menar att de i princip har de verktyg de behöver för att arbeta med jämställdhet, jämlikhet och trygghet i sina föreningar. Ingen har svarat nej, och hälften av de svarande har svarat att de i hög grad har det.



Två föreningar svarar att de önskar stöd i att ta fram en nulägesanalys, och en förening respektive svarar att de vill ha stöd i Jämställdhet, jämlikhet och trygghet i det praktiska ledarskapet och Kunskap om att förebygga och hantera kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier. En förening nämner i fritextsvar att de önskar hjälp i hur de kan kommunicera med nytillkomna ungdomars föräldrar.

I fritextsvar framkommer också att det ofta är brist på resurser som ligger i vägen för ett mer aktivt arbete.

Samtidigt framkommer det i medlemsenkäten att flera önskar ett mer aktivt arbete på olika plan. Tydligare strukturer och rutiner när något händer har nämnts under kapitlet om kränkningar och trakasserier.

> *"Kommunicerade tydligt vad föreningen stod för och vem som ska kontaktas om något behöver lyftas."*

> *" Jag hade nog önskat en styrelse som har mer auktoritet, som kan arbeta med trygghet och som har mod och energi att ta tag i att det finns vissa i klubben som skapar dålig stämning/otrygghet. Tyvärr är det svårt att hitta engagerade människor i klubben och de som sitter i styrelsen gör det mest för att klubben ska överleva."*

Andra efterfrågar mer av riktade satsningar:

> *"Fler satsningar som träningarna för endast kvinnor för att skapa en trygghet bland de nya curlarna. Men måste snabbt integrera med övriga klubbmedlemmar."*

> *"Om möjligt fler riktade integrationsprojekt för att få in fler med utländsk bakgrund som kanske inte sen tidigare har någon relation till curling (ex. inte sett på TV ens)."*

Även om föreningarna själva tycks nöjda med sitt arbete, och de flesta föreningsmedlemmar instämmer i att det finns en god stämning och en fin miljö, så finns det alltså fortfarande utrymme för förbättringar.

R3 - Realia - analys resultat

Här har vi identifierat och sammanfattat de viktigaste resultaten och hur de kan förstås och tolkas. Resultatet från enkät och intervjuer kommer åt flera aspekter av trygghet och inkludering inom karaten. Dessa resultat har analyserats med hjälp av Jonas Stiers och Susanne Johanssons forskning om sårbara idrottsmiljöer och förebyggande av sexuella övergrepp.

För att analysera data och ta fram rekommendationer på vad som behöver göras har vi använt aktuella riktlinjer och forskning på området som stöd; Svenders och Nordenskys rapport om jämställdhet bland idrottens ledare, Jonas Stiers bidrag hur det går att förstå sårbara och osunda träningsmiljöer samt Susanne Johanssons guide till att förebygga sexuella övergrepp inom idrotten.

Nedan finns de två sista sammanfattade. *Jämställdhet bland idrottens ledare* finns sammanfattad i avsnittet om representation.

Slutsats styrande dokument

SCFs styrdokument visar en tydlig ambition att bedriva verksamhet som är trygg, inkluderande och fri från diskriminering. Det finns en god samsyn med Riksidrottsförbundets stadgar och med vad Jonas Stiers forskning visar behövs för att motverka riskzoner i barn- och ungdomsidrotten. Det skrivs fram i dokumenten att olika målgrupper behöver arbetas med på olika sätt, till exempel vill man få fler unga, fler kvinnor och fler personer med utländsk bakgrund. Till några områden finns inga särskilda insatser knutna såsom hbtqi och religion/trosuppfattning.

Genom att, på ett normmedvetet sätt, arbeta med ledarskapsutbildning, breddidrott och inkludering av underrepresenterade grupper försöker SCF bygga en idrottskultur som respekterar individers rättigheter och stärker idrottens positiva samhällsroll.

Tema 1: Strategiskt ledarskap för hållbart och långsiktigt arbete

Curling förknippas med stark gemenskap, respekt och laganda, visat enkätsvar och intervjuer. Inom SCF och dess föreningar finns ett stort engagemang och en varm kultur som uppskattas av många. Det är en miljö där spelare i olika åldrar, med olika erfarenheter och bakgrund, kan mötas och utvecklas tillsammans. Men även i en så positiv miljö krävs ett tydligt, strategiskt och långsiktigt ledarskap för att säkerställa att jämställdhet, inkludering och trygghet inte bara blir fina ord – utan konkreta och varaktiga delar av verksamheten.

Svensk curling har under de senaste åren tagit viktiga steg mot ökad jämställdhet och inkluderande arbetssätt. Det finns föreningar som arbetar aktivt med dessa frågor och som utvecklar goda exempel. Men det räcker inte att enskilda eldsjälar bär ansvaret. För att säkra kvaliteten och långsiktigheten i detta arbete behövs en tydlig och förankrad strategi från förbundets ledning, som genomsyrar hela organisationen – från styrelserum till isen. Detta har delvis redan genomförts men det finns flera delar som inte finns med idag.

Trygghet är en annan central del i arbetet med jämställdhet och jämlikhet. Alla som kommer i kontakt med curlingverksamhet – barn, ungdomar, vuxna, ledare och funktionärer – ska kunna känna sig trygga och välkomna oavsett vilka de är. Det innebär att det måste finnas tydliga rutiner för att hantera kränkningar och trakasserier, men också ett förebyggande arbete som bygger på kunskap och dialog. Här spelar ledningen en avgörande roll i att skapa en kultur där det är naturligt att säga ifrån, där alla vet vad som gäller och där det finns en gemensam värdegrund.Enkätsvaren från föreningar och medlemmar visar på att här kan det behövas hjälp.

För att detta ska lyckas krävs utbildning, kommunikation och ett kontinuerligt förbättringsarbete. Det handlar inte om att införa tillfälliga projekt utan att integrera dessa frågor i hela förbundets struktur och vardag, i linje med de insatser som redan nu finns i ett sådant format.

SCF har goda förutsättningar – en stark gemenskap, en öppen kultur och engagerat förbund och föreningar. Men det behövs fortsatt strategiskt ledarskap för att ta nästa steg. Genom att ta ett aktivt och långsiktigt ansvar kan curling bli en ännu tydligare förebild i idrotts-Sverige – en idrott där alla har en självklar plats, och där ledarskapet driver på för att alla ska få vara del av ett jämställt och tryggt sammanhang.

Tema 2: Brist på systematik och struktur

Genomgången av statistiken visar en oroande trend: många klubbar saknar tydliga strukturer och rutiner för att arbeta med frågor som rör jämställdhet, jämlikhet och trygghet. Trots att curling som idrott ofta präglas av en stark gemenskap och respekt, tyder resultaten på att detta inte alltid är kopplat till formella riktlinjer eller ett medvetet, långsiktigt arbete.

Flera föreningar har i sina enkätsvar angett att de inte haft problem eller att det inte har förekommit något de behövt ta tag i hittills. Denna inställning speglar en kultur där man utgår från att tystnad betyder trygghet, i stället för att aktivt arbeta förebyggande. Jämställdhet, trygghet och inkludering uppstår inte av sig själva – de kräver ett systematiskt arbete, där föreningarna tar ansvar för både sina medlemmars upplevelser och för att bygga en miljö där alla känner sig välkomna.

Att rutiner finns och upprätthålls och kommuniceras till medlemmar är också ett bra redskap för att bekämpa tystnadskultur, och skapa ett klimat där samtliga aktiva på alla nivåer vet att

saker kan inträffa och att de i så fall kommer att tas på allvar. Risken finns att det skapas en typ av välvillig tystnadskultur - alla vill vara inkluderande, men det talas inte om de risker eller problem som skulle kunna finnas, och därför tas det inte alltid tag i att åtgärda dem. Detta riskerar att fungera självförstärkande: när problem inte kommer upp till ytan förstärker det bilden av att de inte finns, och att det inte finns behov av att arbeta med frågorna. Det finns alltså ett behov av ökad riskmedvetenhet bland föreningarna. Det är av största vikt att jobba förebyggande för att skapa en samtalskultur- att prata om frågorna, i det lilla och föreningsvardagen, för att kunna bli bättre på att identifiera missförhållanden och ha en beredskap för när/om något händer.

Varför är detta viktigt? För det första handlar det om att ta ansvar för alla individer inom föreningen – oavsett ålder, kön, könsidentitet, sexuell läggning, funktionalitet, religion eller etnisk tillhörighet. Alla har rätt att känna sig trygga och respekterade i en idrottsförening. För det andra handlar det om föreningens framtid. En modern, attraktiv klubb som vill växa behöver visa att man är inkluderande och professionell. Det blir också lättare att rekrytera ledare, söka stöd från förbund eller kommun, samt att locka nya medlemmar – särskilt unga, som ju är en aktuell fråga i curlingförbundet – om man aktivt arbetar med trygghet och värdegrund.

Det är därför avgörande att SCFs föreningar- med hjälp av förbundet- ser över sina rutiner och börjar arbeta strukturerat med dessa frågor. Det behövs inte nödvändigtvis stora resurser för att göra skillnad – ibland räcker det med att utse en ansvarig, ta fram en enkel policy och erbjuda utbildning till ledare och styrelse. Men det kräver en vilja att titta på sig själv och ta ansvar för den egna miljön.

Tema 3: Fin gemenskap med inslag av “gubbkultur”

SCF är en plats där gemenskap och laganda står i centrum. Idrotten präglas av en stark samarbetskultur och ett socialt klimat som många medlemmar lyfter som väldigt positivt, och ibland unikt, i sina enkät/intervjusvar. Men det framträder också en annan sida: en gemenskap som för vissa gränsar till exkludering – där inslag av så kallad "gubbkultur" framträder på olika sätt i materialet vi tagit del av. Med "gubbkultur" avses en kultur där medelålders/ äldre män är mest självklara och dominerar i samtal, på isen och i beslutsfattande, mer eller mindre medvetet. Den kan ta sig uttryck i allt från skämt med sexistiska undertoner, till en ovilja att släppa in nya idéer eller att lyssna på yngre, kvinnliga medlemmar eller medlemmar som på annat sätt bryter mot normen. Dock ska nämnas att detta inte är något som förekommer överallt och gruppen medelålders/äldre män är väldigt viktiga i att driva curlingen framåt.

I en intersektionell analys (där vi tittar på flera dimensioner samtidigt kopplade till de sju diskrimineringsgrunderna) av hur “gubbkulturen” kan drabba olika grupper, kan exempelvis unga kvinnor drabbas; unga kvinnor med utländsk bakgrund lite mer; och unga kvinnor med utländsk bakgrund och en synlig religionstillhörighet ännu lite mer. Ju längre ifrån normen man befinner sig (ju mer ovanlig man är) desto svårare kan det vara att passa in och känna sig välkommen. Här kan man också tex tänka in män med utländsk bakgrund.

I enkätsvaren ser vi att gruppen medelålders/äldre män själva också uttrycker missnöje med denna kultur. Det visar att den troligen inte är bra för någon - inte heller den som kan passa in i gruppen och vara en av de självklara. Det kan vara svårt att säga ifrån om en jargong som

funnits länge, för att man är rädd för att inte längre få vara en del av gruppen man oftast ändå vill vara i. Därför vill man inte vara den som förstör stämningen.

Den här typen av kultur handlar inte nödvändigtvis, eller ens troligen, om illvilja eller aktiv exkludering. Många av de äldre medlemmarna beskriver sin curlingklubb som en fristad – en plats där de får vara sig själva, där de känner sig hemma. Men just detta kan bli ett problem: att känslan av trygghet för några skapar ett motstånd mot förändring som andra upplever som nödvändig. Därför är det viktigt att aktivt lyfta upp detta till diskussion, för att skapa bästa möjliga förutsättningar för alla att vara kvar i och trivas i curlingen. Det kan också vara bra att ställa sig frågan: *Vem är vår verksamhet till för idag?* och *Vem ser vi framför oss när vi planerar aktiviteter, tävlingar etc?*

Normer är inte statiska. Det är alla aktiva, ledare och förtroendevalda inom förbundet som bär och bekräftar, men också kan utmana, begränsande normer för att öppna upp och välkomna fler och nya grupper. Detta arbete har redan påbörjats på flera olika sätt. Förbundets vision om att vara en idrott för alla och få in fler yngre, kvinnor och personer med utländsk bakgrund kan delvis vara beroende av på vilket sätt man förhåller sig till detta.

R4 - Realisera

I denna del är fokus på att hitta vägar framåt och konkretisera vad som behöver göras och prioriteras. Rekommendationerna i kombination med analysen (R3) kan ligga till grund för en handlingsplan eller införlivas i redan befintliga styrande och vägledande dokument.

Rekommendationer

Utifrån analysen i avsnittet *R3- Realia* följer här en rad (elva st) rekommendationer som är indelade i fyra avsnitt: förbundets *strategiska arbete, stöd till föreningar*, *kompetenshöjande insatser* samt *ta reda på mer*. De insatser som föreslås är av varierande omfattning och kan bli både kortsiktiga och långsiktiga. Bra att tänka på är att dessa inte har någon inbördes ordning och kan prioriteras på det sätt förbundet önskar och om möjligt gärna kan integreras i befintliga, pågående, processer. Kom också ihåg att det går att ta hjälp i arbetet.

Strategisk ledning

- Utse en ansvarig för jämställdhet/inkludering/trygghet i förbundsstyrelsen för att säkerställa att konsekvent bevakning och uppföljning görs
- Fortsätt skapa samtalskultur genom att lyfta frågorna om jämställdhet, jämlikhet och trygghet i förebyggande syfte (tex som ständig punkt på styrelsemöten och APT)
- Lyft hur den så kallade “gubbkulturen” påverkar aktiva och ledare och fundera på vad man kan göra för att motverka den. Lyssna in olika röster i arbetet.
- Lyft in kompetens om jämställdhet, inkludering och normer som meriterande i kompetensprofilen för styrelse och valberedning

Stöd till föreningar

- Stötta föreningarna i att kunna göra en minivariant av nulägeskartläggning av jämställdhet, jämlikhet och trygghet (exempelvis med 4R-metoden) och följa upp representation och arbete över tid
- Lyft fram vikten av stöd för struktur och rutiner och stötta föreningarna i att ta fram dessa

- Uppmuntra föreningar att tillsätta ansvarig för jämställdhet/jämlikhet/trygghet

Kompetenshöjande insatser/utbildning

- Ta hjälp av Stiers och Johansson forskning för ökad förståelse av riskzoner och tystnadskulturens (eventuella) konsekvenser inom förbundet.
- Erbjud kompetenshöjande insatser till förbundsstyrelse, valberedning och kansli för att säkerställa att kompetensen finns kvar om personer byts ut
- Fortsätt integrera kompetenshöjande insatser i normmedvetenhet i utbildningar för ledare mfl

Ta reda på mer

- Fortsätt den intersektionella analysen av jämställdhetsarbetet det vill säga att ni ser att olika kvinnor, män etc har olika förutsättningar och behöver planera verksamheten med detta i åtanke

Källförteckning

Jämställdhet - Riksidrottsförbundet

Strategi 2025

Strategi 2025 - Riksidrottsförbundet

Riksidrottsförbundet (2022). *Jämställdhetsmål.*
https://www.rf.se/rf-arbetar-med/trygg-och-inkluderande-idrott/normmedveten-idrott/jamstalldhet/jamstalldhetsmal

Svender, J & Nordensky, J. (2019). *Jämställdhet bland idrottens ledare*.
https://www.rf.se/download/18.7e76e6bd183a68d7b7114e7/1664975914332/FOU2019_1%20J%C3%A4mst%C3%A4lldhet%20bland%20idrottens%20ledare.pdf

Trygghet- osunda idrottsmiljöer

Johansson, Susanne (2020)*Från policy till praktik- mot sexuella övergrepp inom idrotten*

FOU 2020_3 Från policy till praktik - mot sexuella övergrepp inom idrotten.pdf

Johansson, Susanne (2018*) Sju viktiga steg för att förebygga och hantera sexuella övergrepp inom idrotten*

https://www.idrottsforskning.se/sju-viktiga-steg-for-att-forebygga-och-hantera-sexuella-overgrepp-inom-idrotten/

Stier, Jonas (2021) *Att förstå sårbara och osunda idrottsmiljöer inom barn och ungdomsidrotten*

https://www.idrottsforskning.se/att-forsta-sarbara-och-osunda-idrottsmiljoer-inom-barn-och-ungdomsidrotten

Om makt, tystnads och samtalskultur inom idrotten, Johansson, Susanne:
Makt, tystnads- och samtalskultur/

Vidare läsning

Jämställdhet är en självklarhet för oss, Svender, Jenny (Riksidrottsförbundet) 2020:

https://www.rf.se/download/18.7e76e6bd183a68d7b7114e8/1664975914396/FOU2020_1%20Jämställdhet%20är%20en%20självklarhet.pdf

Sammanställning av liknande kartläggningar i andra förbund

Berntsson, Irja (2022) *Här är alla välkomna*
https://www.rf.se/download/18.2f41e8ba18c431c9b9c8ff8a/1702383700811/Här%20är%20alla%20välkomna.pdf