



Jämställd, jämlik och trygg orientering

**Rapport av
Medida och SBK Konsult**

Svensk Orientering

Oktober 2025

Förord

Att som förbund titta på sig själv och de egna miljöerna är modigt och viktigt för att säkerställa jämställda, jämlika och trygga miljöer och för att ha en beredskap när/om något oönskat händer. Vi hoppas därför att denna rapport kan bidra till att skapa ett nuläge – något att utgå ifrån – och bli ett ytterligare steg i att utveckla verksamheten. Vi hoppas att rapporten kan fungera som en pusselbit i att skapa och upprätthålla orienteringsmiljöer där alla kan känna sig välkomna, trygga och trivas under lång tid.

Vi har inom ramen för denna kartläggning tittat på jämställdhet, jämlikhet och trygghet i Svensk orientering som organisation, den verksamhet som bedrivs och hur den upplevs av aktiva, ledare och andra verksamma.

Vi ser att det finns ett stort engagemang och ett mod, en stolthet och en nyfikenhet i hur ni tar er an dessa frågor vilket gör att det finns goda förutsättningar för ett framgångsrikt arbete framåt.

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, oktober 2025

Christina Ahlzén

Sofia B. Karlsson

Innehållsförteckning

FÖRORD	2
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
INLEDNING	4
VAD ÄR DETTA FÖR TYP AV RAPPORT?.....	4
FAKTA- OCH UNDERLAGSINSAMLING.....	4
ENKÄTERNA OCH DE SOM SVARAT	4
METOD 4R.....	9
BEGREPP	11
FÖRKORTNINGAR.....	12
STYRDOKUMENT OCH VÄRDEGRUND	13
STYRDOKUMENT I SVENSK ORIENTERING	13
<i>Övergripande styrdokument</i>	13
<i>Praktiska handledningar</i>	15
FÖRENINGARNAS EGNA STYRDOKUMENT OCH VÄRDEGRUND.....	16
R1 - REPRESENTATION	23
REPRESENTATION INOM SVENSK IDROTT	23
REPRESENTATION OCH ARBETSFÖRDELNING I SVENSK ORIENTERING	24
R2 - RESURSER	30
ÄR ORIENTERINGSVERKSAMHETEN JÄMSTÄLLD, JÄMLIK OCH TRYGG?	30
FÖRENINGARNAS ARBETE MED JÄMSTÄLLDHET, JÄMLIKHET OCH TRYGGHET	33
VILKA INKLUDERAS OCH VILKA EXKLUDERAS?	40
KRÄNKNINGAR, TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER	46
FINNS DET TILLRÄCKLIGT MED KUNSKAP OM TRYGGHET OCH INKLUDERING FÖR ATT SKAPA EN TRYGG MILJÖ?	54
HUR UPPLIVER FÖRENINGARNA SITT ARBETE?	56
HUR BESKRIVER SVENSKA ORIENTERINGSFÖRBUNDET NORMERNA I FÖRBUNDET OCH DET EGNA ARBETET?	61
R3 - REALIA - ANALYS RESULTAT	65
ATT FÖRSTÅ SÅRBARA OCH OSUNDA IDROTTSMILJÖER INOM BARN- OCH UNGDOMSIDROTTEN	65
SJU VIKTIGA STEG FÖR ATT FÖREBYGGA OCH HANTERA SEXUELLA ÖVERGREPP INOM IDROTTEN	66
TEMA 1: FOKUSERA INÅT PÅ STRUKTURER OCH RUTINER.....	68
TEMA 2: ÖPPNA UPP OCH SLÄPP IN	69
TEMA 3: ROLLFÖRDELNING	70
R4 - REALISERA	72
REKOMMENDATIONER	72
<i>Strategisk ledning</i>	72
<i>Stöd till föreningar</i>	73
<i>Trygg tävling</i>	73
<i>Kompetenshöjande insatser/utbildning</i>	73
<i>Ta reda på mer</i>	73
KÄLLFÖRTECKNING	74

Inledning

Syfte

Syftet med kartläggningen är att ta fram en nulägesbild och ge ett underlag för att hitta vägar framåt i arbetet med jämställd, jämlik och trygg orienteringsverksamhet. Kartläggningen kan förhoppningsvis bidra med att bryta ned områdena jämställdhet, jämlikhet och trygghet till att bli hanterbara i vardagen, inom ramen för förbundets- och föreningarnas kärnverksamhet.

Vad är detta för typ av rapport?

Rapporten har tagits fram på uppdrag av Svenska Orienteringsförbundet och genomförts av ett team av externa konsulter med expertis inom jämställdhets- och jämlikhetsfrågor. Rapporten finansieras av medel sökta specifikt för detta ändamål. Rapporten ger en ögonblicksbild av hur aktiva, ledare med flera uppfattar orienteringsverksamheten just nu, hur arbetet med jämställdhet, jämlikhet och trygghet ser ut nu 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, en kompletterande enkät riktad till medlemmarna för att samla in erfarenheter och upplevelser. Vi har också gjort en kvalitativ fördjupning i form av sex intervjuer där vi fyllt på med mer information i specifika områden som vi behövt ta reda på mer om.

Vi har också gått igenom förbundets styrande dokument för att se hur trygghet, jämlikhet och jämställdhet avspeglas i dem.

Enkäterna och de som svarat

Föreningsenkätens syfte var att samla in fakta och exempel från föreningarna om hur de arbetar med frågor om jämställdhet, jämlikhet och trygghet, samt att ge föreningarna möjligheten att berätta om utvecklingspotential och hur förbundet kan stötta dem. Enkäten är alltså en informantenkät, att liknas vid intervjuer i kortformat, inte en anonym enkät.

Totalt fick vi 148 svar från föreningar på föreningsenkäten, av sammanlagt 525 föreningar i Orienteringsförbundet (okt 2024).

När svarsfrekvensen är under 50% är det viktigt att minnas att tolka svaren med försiktighet, och hålla i minnet att det är ungefärliga siffror som inte ger en exakt helhetsbild.

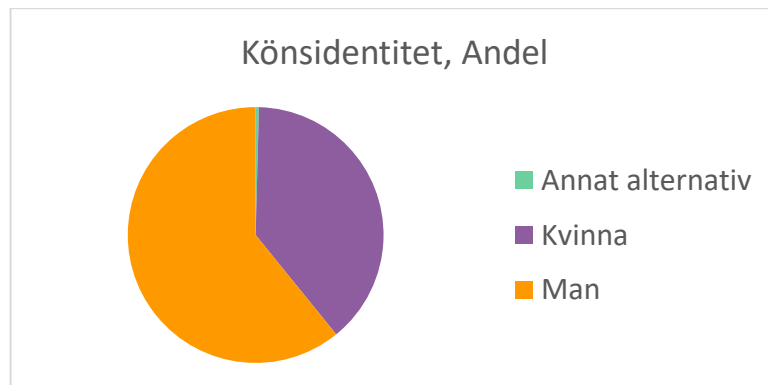
12 föreningar har svarat två gånger. Med något undantag är bara den ena av de två svaren slutförda. Troligen har en person påbörjat enkäten, inte hunnit färdigt och återvänt senare och då börjat om. Eftersom svaren i många fall skiljer sig från varandra, och statistiken ändå ska tolkas med försiktighet, har vi valt att behålla båda svaren.

Medlemsenkäten lyfter fram röster från orienterings-Sverige, och genomfördes som en anonym respondentenkät. Syftet var att fånga upp upplevelser och stämningar bland medlemmarna, som komplement till föreningarnas berättelser.

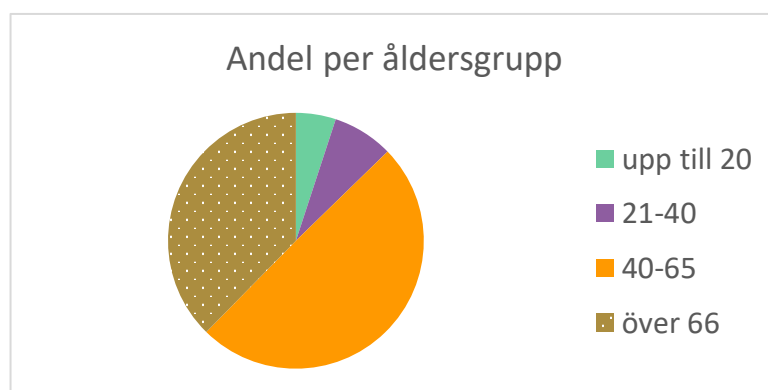
I enkäten ställdes ett 20-tal frågor om olika aspekter av jämställdhet, jämlikhet och diskriminering. Det ställdes också frågor om könsidentitet, ålder, distrikt och vilket år den svarande blev aktiv orienterare. Redovisningen av bakgrundsvariabler varierar något, utifrån vad vi funnit relevant för undersökningen. Detta för att rapporten inte ska vara alltför lång. När en bakgrundsvariabel eller bakgrundskategori inte redovisas beror det på ett av två skäl. Det första är att antalet svarande i kategorin varit för lågt för att dra slutsatser, till exempel antalet "anställda" eller "annat könsalternativ". Vi kan också ha bedömt att resultatet inte tillför något till rapportens helhet. Ett exempel på detta är att vi lyft fram tränare/instruktörer och styrelse/förtroendevald vad gäller kunskap om rutiner vid kränkningar och trakasserier, eftersom dessa grupper har en nyckelroll i denna fråga. Gruppen som valt att inte svara på en bakgrundsfråga särredovisas i vissa frågor, eftersom de i flera fall skiljer sig från övriga svarande. Utifrån rapportresultaten finns det anledning att misstänka att de valt att inte svara på bakgrundsfrågorna av rädsla att kunna identifieras, eftersom gruppen i flera fall är mer missnöjda med verksamheten. Distrikt finns med som bakgrundsfråga i föreningsenkäten, men i många distrikt är antalet svarande så litet att det är svårt att använda för att dra slutsatser.

Observera att flera stapeldiagram har en y-axel som inte utgår ifrån 0 utan börjar på exempelvis 50%. Detta för att skillnader mellan grupper ska vara synliga grafiskt.

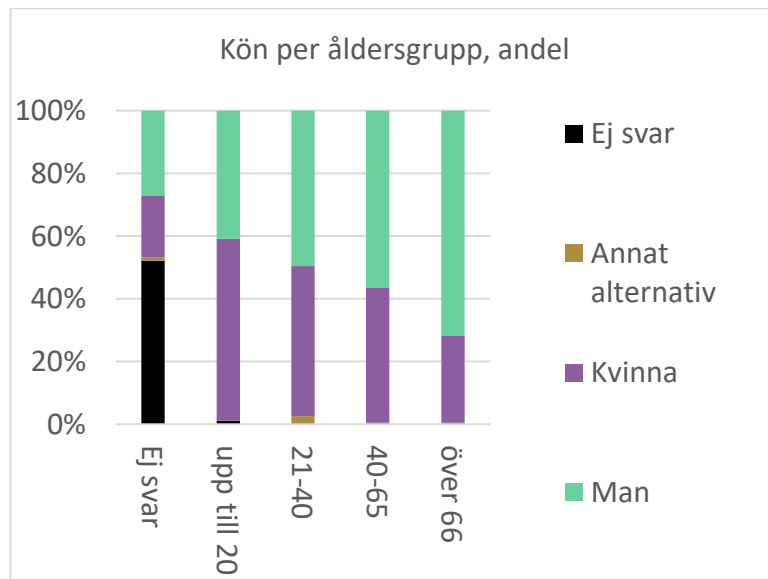
2028 personer svarade på medlemsenkäten. Av dessa var 764 kvinnor, 1200 män och 8 personer svarade "Annat alternativ (ickebinär, något annat kön, inget kön, varierande mm)". Resterande 56 personer valde att inte svara på frågan.



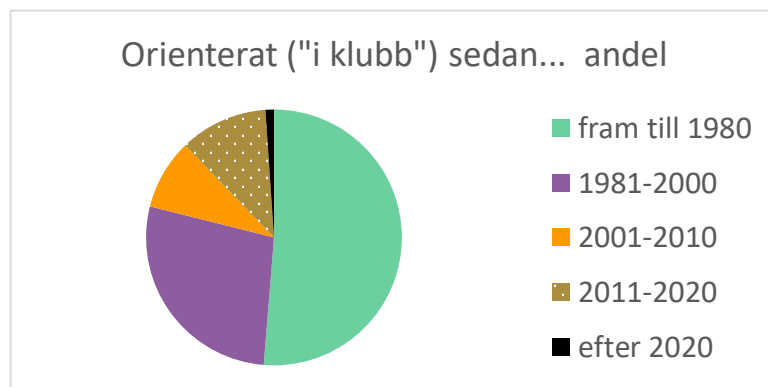
Medelåldern hos de som svarade var 58 år. Kvinnor som svarade var yngre än männen med en medelålder på 54 år, jämfört med 61 bland män. Bland de som valt "annat alternativ" var medelåldern 46 år. För att underlätta bearbetning och presentation av materialet har vi delat in de svarande i fyra åldersgrupper. Åldersindelningen har gjorts dels för att fånga olika livsfaser, dels för att säkerställa ett tillräckligt stort underlag i varje kategori. 98 personer som svarade var under 20 år, 149 var mellan 20 och 40 år, 958 var mellan 41 och 65 och 727 var över 65. De svarande har alltså sammantaget en hög ålder, trots flera försök att rekrytera yngre svarande, bland annat på O-ringen. Det hundratal som svarat i de yngre åldersgrupperna är tillräckligt för att kunna dra vissa slutsatser om gruppen som helhet, men gör resultaten mer osäkra om vi vill dela in dem i undergrupper (exempelvis kön och ålder samtidigt). Ju mindre gruppen är desto större är också risken att det är de som är mest nöjda och känner mest tillhörighet som har svarat, och att det därför finns perspektiv som inte fångas upp av enkäten. Detta bör vi minnas särskilt vad gäller de två yngre åldersgrupperna.



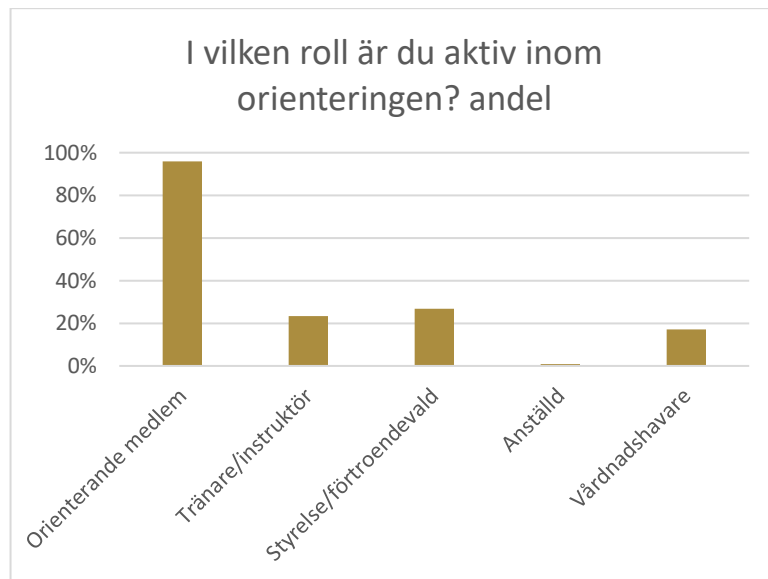
Andelen män är större i de högre åldersgrupperna. I gruppen över 65 är ungefär tre fjärdedelar män. I den yngsta åldersgruppen, under 20 är ungefär 60% kvinnor/flickor. Det finns alltså en viss samvariation mellan kön och ålder.



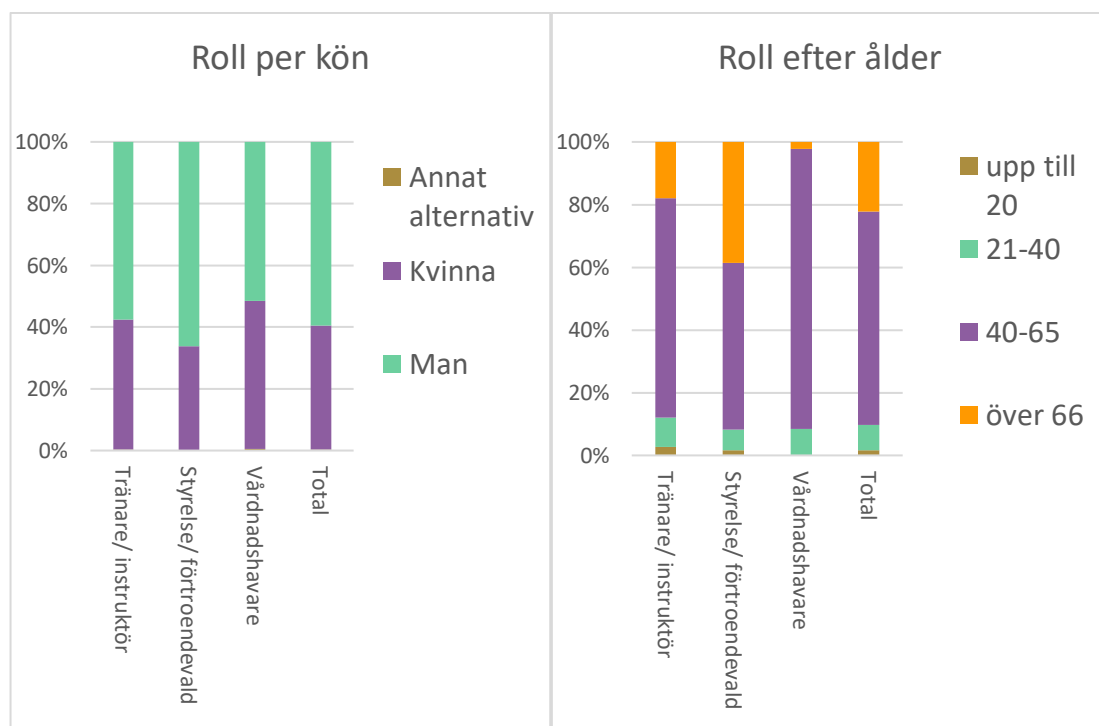
En stor andel av de som svarar har orienterat väldigt länge. Över hälften började innan 1980 och bara någon enstaka procentenhet (21 personer) började efter 2020. Frågan var formulerad som ett fritextsvar och en stor andel har angett svar som “sedan jag föddes, 19xx”. Det visar att orientering i hög grad är en sport “man föds in i” och invigs i via familjen. Det förklarar att även mycket unga orienterare svarat att de varit medlemmar tidigare än 2020. Gruppen “nya medlemmar”, alltså som varit medlemmar i som mest fem år, är mycket liten, och kan därför inte fångas i statistiken.



I enkäten ställdes också frågan vilken roll de svarande var aktiva inom. Frågan var en flervalsfråga, eftersom många är aktiva i flera roller. Nästan alla svarande uppgav att de var “orienterande medlem”. Ungefär en fjärdedel sade sig också vara styrelse/förtroendevald och ungefär lika många tränare/instruktör. Ungefär en femtedel var vårdnadshavare och några få (17 stycken) anställda.



Gruppen Orienterande medlem motsvarar i hög grad helheten bland de svarande, och gruppen anställda är för liten för att analysera sammansättningen. Ser vi till kön i de tre resterande rollerna råder könsbalans (40-60-fördelning) bland tränare/instruktörer och vårdnadshavare, medan runt två tredjedelar av styrelsen är män. Enstaka personer hör till gruppen annat alternativ. Bland vårdnadshavare är en stor majoritet mellan 40-65 år. Även tränare/instruktörer tillhör i hög grad denna åldersgrupp, troligen är detta i hög grad samma personer. Gruppen styrelse/förtroendevalda speglar på ett ungefär urvalet som helhet.



Det höga antalet svarande ger ett gott underlag för att dra slutsatser av enkätresultaten. Eftersom urvalet inte är slumpmässigt bör vi dock minnas att vi inte bör lägga allt för stort fokus på exakta siffror, utan snarare söka efter tendenser och ungefärliga andelar. När grupperna är små, exempelvis de yngre åldersgrupperna uppdelat på kön, eller gruppen anställda, bör resultaten tolkas med stor försiktighet.

I några situationer har vi skrivit att de svarande är för få för att dra slutsatser. Det finns ingen exakt gräns som avgjort hur många som behöver svara för att vi ska kunna dra slutsatser, utan det beror på en sammanvägning av antal svarande, och storlek på skillnaden. Om det till exempel är 10 svarande och 4 svarat ja medan 6 svarat nej, är det svårare att dra slutsatser jämfört med om det är 2 som svarat ja och 8 nej. På samma sätt är det lättare att dra slutsatser om 40 svarat ja och 60 svarat nej.

Även om urvalet inte är fullt ut representativt, och procentsatser alltså måste tolkas med försiktighet, är varje enkätsvar ett vittnesmål om upplevelsen av orienteringen. Det är därför viktigt att ta de röster som inkommit på allvar och lyssna på vad de har att säga. Förhoppningsvis kan dessa röster, i kombination med intervjuerna 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 och fördjupa förståelsen för orienteringens kultur har sex stycken intervjuer gjorts med personer som är aktiva, ledare, förbundsrepresentanter och förtroendevalda. Intervjuerna genomfördes enskilt på Teams och telefon och var mellan 30 och 60 min långa. Frågorna som ställdes utgick ifrån samma huvudstruktur som enkäten men hade lite olika inriktning beroende på uppdrag och/eller roll. Syftet var att komplettera enkätresultaten med mer nyanserade och utförliga berättelser, samt att fånga "förbundsperspektivet" som komplement till föreningarnas och medlemmarnas perspektiv.

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 identifiera riskzoner inom idrotten och ger förslag på hur man kan jobba förebyggande för att skapa så jämställda, jämlika och trygga miljöer som möjligt. Vi har valt att ta ett brett grepp på jämställdhet och jämlikhet och koppla samman detta med trygghetsområdet - i linje med Riksidrottsförbundets *Skapa trygga och inkluderande idrottsmiljöer*.

För att förstå något om jämställdhet, jämlikhet och trygghet 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, jämlikhet- 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.

Perspektiv i arbetet: trygghet + jämställdhet + jämlikhet

Att tänka på trygghet, jämställdhet och jämlikhet (eller inkludering) som en helhet är inte alls alltid självklart och historiskt har vi inom idrotten jobbat med dessa frågor i stuprör eller parallella spår. Därför vill vi, i korthet, tydliggöra hur vi ser på detta så att läsningen av rapporten kan förstås med detta i bakhuvudet.

För att skapa en trygg miljö för alla behöver den också vara jämställd och jämlik. För att säkerställa trygghet behöver man därför titta på verksamheten med olika ögon eller utifrån olika perspektiv, och komma ihåg att det ofta finns mer än ett sätt att uppfatta ett rum eller en miljö. Jämställdhets- och jämlikhetsperspektiven hjälper oss med detta. Trygghet för alla är inte möjligt att säkerställa om otryggheten får definieras utifrån en homogen grupp personer med liknande erfarenheter, kompetenser och bakgrund. Istället krävs en mångfald av perspektiv för att få en fullständig förståelse. Beroende på vilka förutsättningar man har i livet och vilket kön eller bakgrund man har kommer man att kunna uppfatta ett rum på olika sätt. Är jag van att vara självklar i ett rum kommer detta att kunna präglade hur jag tas emot och vad jag förväntas (kunna) göra och bidra med.

Därför måste ett trygghetsarbete drivas utifrån flera olika perspektiv, och jämställdhet och jämlikhet blir ett stöd i att skapa en trygg verksamhet för alla.

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.

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 utfrys- eller kanske till och med att bli utsatt för våld. 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 (källa: Susanne Johansson Från policy till praktik).

Samtalskultur: Samtalskultur är det mellanmännsliga 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 medmännsliga samtalet, vara närvarande och ta dig tid att lyssna."

Förkortningar

BoU en förkortning av barn och ungdom

SOFT- en förkortning av Svenska Orienteringsförbundet

FS - Förbundsstyrelsen

FUP en förkortning av Förbundsutvecklingsplan.

RF är en förkortning av Riksidrottsförbundet.

IF är en förkortning av idrottsförening

Styrdokument och värdegrund

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 och jämlikhet synliggörs i styrdokument.

Styrdokument i Svenska orienteringsförbundet

Svenska Orienteringsförbundet har ett flertal styrdokument som berör frågor om jämställdhet, jämlikhet och trygghet. De styrdokument och annat underlag som ingår i denna analys är:

Övergripande styrdokument

- Värdegrund och värdeord
- Kompassriktning 2030
- Svensk orienterings hållbarhetspolicy
- Hållbarhetsredovisning 1 september 2023
- Hållbarhetsredovisning 5 juni 2024

Praktiska handledningar

- Uppförandekod
- Att arrangera likvärdiga tävlingar
- Checklista för tävlingsledare och tävlingskontrollanter
- Handbok - En guide till Hittahem

Övergripande styrdokument

Svenska orienteringsförbundets **värdegrund** är densamma som idrottsrörelsens gemensamma och de fyra grundpelarna är; glädje och gemenskap, demokrati och delaktighet, allas rätt att vara med samt rent spel. Denna värdegrund inrymmer flera delar av trygghet, jämlikhet och jämställdhet.

Förbundet har också en rad **kärnvärden** som är de ledord som förklarar vilka tillstånd man önskar att svensk orientering ska befinna sig i och leda förbundet framåt. Kärnvärdena ska, går att läsa, genomsyra verksamheten och vara med i allt förbundet gör och hänger ihop med idrottens värdegrund. Kärnvärdena är värden som kan bidra till jämställdhet, jämlikhet och trygghet, om de bryts ned och kopplas samman på ett tydligt sätt.

Så här beskriver förbundet själva sina kärnvärden:

Nyfikenhet

Vi väljer att vara nyfikna på vår omvärld och de människor vi har runt omkring oss. Vi visar nyfikenhet och försöker förstå varandras perspektiv. Vi är nyfikna på nya infallsvinklar.

Mod

Vi väljer att vara modiga i våra val. Vi har mod att utmana och utmanas och vilja att förändra och våga prova nytt. Vi har mod att vara tydliga och vi tar ansvar för vår idrottsutveckling.

Stolthet

Vi känner stolthet över svensk orientering. Vi är stolta över allt bra vi gör och vi agerar på ett sätt som bidrar till känslan av stolthet. Dessa ledord utgår från idrottens värdegrund. Om vi befinner oss i dessa tillstånd så leder det till glädje och gemenskap, demokrati och delaktighet, allas rätt att vara med och rent spel inom svensk orientering.

Svenska Orienteringsförbundet pekar tydligt ut frågor om jämlikhet och inkludering som ett prioriterat område i verksamheten. I **Kompassriktning 2030**, det dokument som sätter riktningen för det praktiska arbetet är "Allas rätt att vara med" en av de fyra punkterna i värdegrunden. Dokumentet nämner också samtliga diskrimineringsgrunder samt socioekonomiska förhållanden:

"Alla som vill får vara med i föreningsdriven orienteringsverksamhet oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk och social bakgrund, religion/trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning eller ålder."

Under den fjärde punkten i värdegrunden, "Rent spel" nämns också vikten av att arbeta:

"...mot diskriminering, trakasserier, kränkningar och våld såväl utanför som på idrottsarenan."

Vikten av en inkluderande verksamhet nämns också under visionen, under punkten "För alla", samt under "Hela livet" där diskrimineringsgrunden ålder specifikt pekas ut.

Under de konkreta målsättningarna till 2030 blir engagemanget i jämlikhet och inkludering mindre tydligt. Det finns målformuleringar om att:

"locka nya målgrupper" med "en mångfald av aktiviteter med hög kvalitet"

Man vill också, enligt skrivningarna i dokumentet, ha:

"ett fullständigt och tillgängligt utbildnings- och kunskapsmaterial som är behovsanpassat till alla målgrupper."

Under punkten hållbarhet nämns också målsättningen att:

“2030 speglar medlemmarna i orienteringsidrotten befolkningen i Sverige och alla har samma möjligheter att delta i orienteringsverksamhet.”

I Svenska Orienteringsförbundets hållbarhetspolicy nämns jämlikhet och inkludering under området social hållbarhet. Under samtliga punkter: Hälsa, inflytande, kompetens, opartiskhet och meningsskapande nämns vikten av att ge alla samma möjligheter och att motverka trakasserier och diskriminering. Diskrimineringsgrunderna nämns under första punkten “hälsa”.

Hållbarhetspolicyen har följts upp vid två tillfällen: september 2023 och juni 2024. I första uppföljningen gjordes en väsentlighetsanalys där “mångfald och inkludering” pekas ut som ett prioriterat område. Det motiv som nämns för prioriteringen är behovet att nå ut till fler målgrupper och locka nya orienterare till verksamheten. I beskrivningen av genomförda insatser framgår det att fokus också legat på detta område:

”En utmaning är att både segregation och polarisering ökar i samhället. Det gör att många aldrig hittar till vår idrott. En viktig del av svensk orienterings samhällsansvar är därför att öka den lokala närvaron i områden där föreningslivet behöver stärkas. Fokus inom denna fråga ligger på hur vi kan nå ut till de grupper som idag inte är en del av svensk orientering.”

I hållbarhetsrapporten från juni 2024 nämns också flera projekt som är inriktade på att nå nya målgrupper, företrädesvis i områden med låg socioekonomisk status och många utrikes födda invånare.

I de övergripande styrdokumenterna kan vi alltså se en tydligt markerad vilja att arbeta brett med inkludering och allas lika möjligheter och villkor, och att göra detta utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. När arbetet ska konkretiseras i konkreta mål och faktiska åtgärder kan vi se att målsättningen förskjuts från att titta på den interna verksamheten, mot att locka nya målgrupper utanför “den vita medelklassen”.

Praktiska handledningar

I Svenska Orienteringsförbundets **uppförandekod** finns ingen explicit skrivning om jämställdhet, jämlikhet eller inkludering. Däremot nämns respekt, hänsyn och uppmuntran, liksom ansvar för att ge varandra trygghet, reagera om någon far illa och att vara en god förebild - vilket är viktiga inslag i att främja trygghet och inkludering

Dokumentet “**Att arrangera likvärdiga tävlingar**” erbjuder ett omfattande stöd för tävlingsarrangemang, uppbyggt efter Skolverkets modell för systematiskt kvalitetsarbete: Var är vi?, Vart ska vi?, Hur gör vi?, Hur gick det? Dokumentet erbjuder därefter stödfrågor, mallar och exempel på hur ett systematiskt

likvärdighetsarbete kan bedrivas inom tävlingsverksamheten. I detta dokument saknas dock helt hänvisningar till olika informella maktordningar eller specifika områden som kan vara relevanta för grupper som bryter mot normer eller behöver särskilda anpassningar för att kunna orientera på lika villkor.

Checklistan för tävlingar är ett potentiellt kraftfullt instrument för att säkerställa lika möjligheter till deltagande i tävlingsverksamhet. En del aspekter som nämns i checklistan är relevanta framförallt utifrån ett tillgänglighetsperspektiv, vad gäller funktionsnedsättning eller för nya orienterare. Till exempel nämns vikten av information och skyltning både innan och under arrangemanget. Att checklistan synliggör vikten av struktur, roller och tydliga uppdrag, liksom att kartlägga kompetens och utbildningsbehov bland dem som arbetar med arrangemanget är också en viktig aspekt av trygghet och inkludering.

Checklistan nämner dock inte alla åtgärder som kan vara viktiga för specifika grupper, såsom tillgång till och utformning av omklädningsrum, toaletter mm; att inventera behovet av information på andra språk eller tillgänglig information utifrån funktionsnedsättning eller liknande. Inte heller nämns vikten av att ha kompetens och rutiner för att hantera eventuella trakasserier eller övergrepp under och runt omkring eventet eller under resan dit.

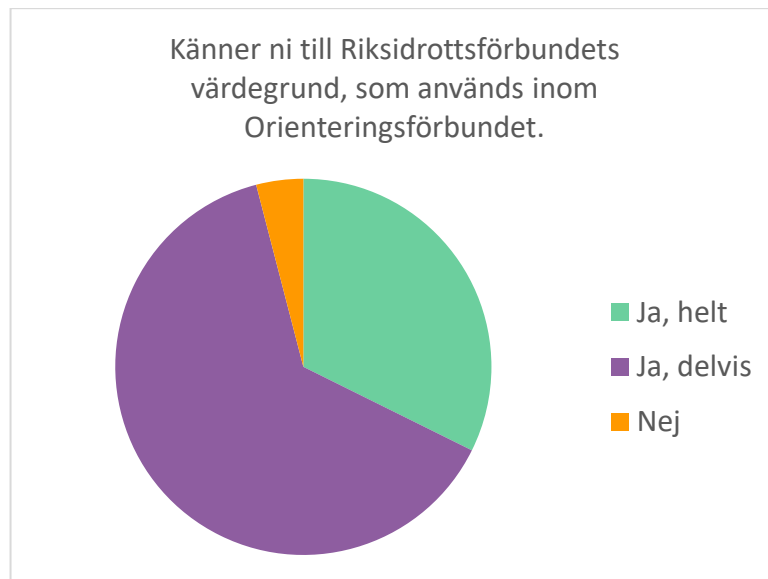
Slutligen finns **“Handbok - en guide för att Hittahem”**. Dokumentet erbjuder både grundläggande kunskap, begrepp och information; och praktiska redskap för att erbjuda orienteringsverksamheten till framförallt unga i socioekonomiskt utsatta områden. Dokumentets tema ligger helt i linje med det område som pekats ut i de styrande dokumenten. Därför kan det läsas som ett exempel på hur mycket kunskap och kapacitet som finns för att arbeta strategiskt med frågor om jämställdhet, jämlikhet och inkludering i Svensk orientering, när fokus sätts på dessa frågor.

Handboken har nu även förkortats och finns i ett tresidigt format för att göra den mer tillgänglig för fler.

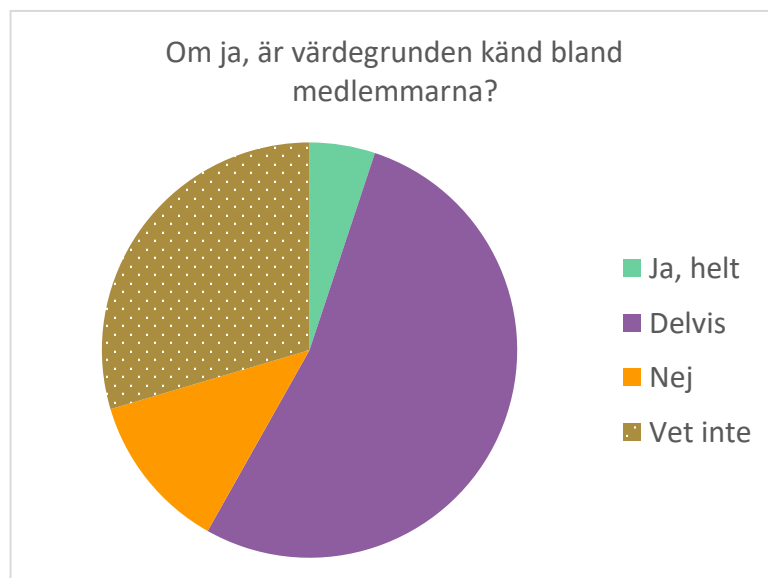
Föreningarnas egna styrdokument och värdegrund

I detta avsnitt presenteras hur de deltagande svarade på enkäten i den delen som handlar om deras egna styrdokument och värdegrund och om de önskar stöd av förbundet i arbetet med värdegrunden.

Nästan alla föreningar svarar att de känner till Riksidrottsförbundets (idrottsrörelsens gemensamma) värdegrund som även används inom Orienteringsförbundet. 32 stycken, ungefär en tredjedel känner till den “helt” och 62%, ungefär två tredjedelar “delvis”. Bara enstaka känner inte alls till den.



Inte lika många menar att medlemmarna känner till den skriftligt framtagna värdegrunden. Bara enstaka föreningar svarar att medlemmarna helt känner till den och runt 50 delvis. 11 svarar att de inte känner till den. 29 föreningar vet inte i vilken mån medlemmarna känner till värdegrunden, vilket bör tolkas som ett "nej" i bemärkelsen att föreningen sannolikt inte arbetat för att sprida kunskapen.



En möjlig tolkning av resultaten är att Riksidrottsförbundets värdegrund används av föreningarna på administrativ nivå, men att det inte görs några större insatser för att arbeta med dem bland medlemmarna, eller för att bryta ned innehållet på betendenivå och kopplas till roller och uppdrag.

Flera föreningar hänvisar till att de är små som orsak till att de inte har ett värdegrundsarbete kopplat till en nedskriven värdegrund. En förening säger:

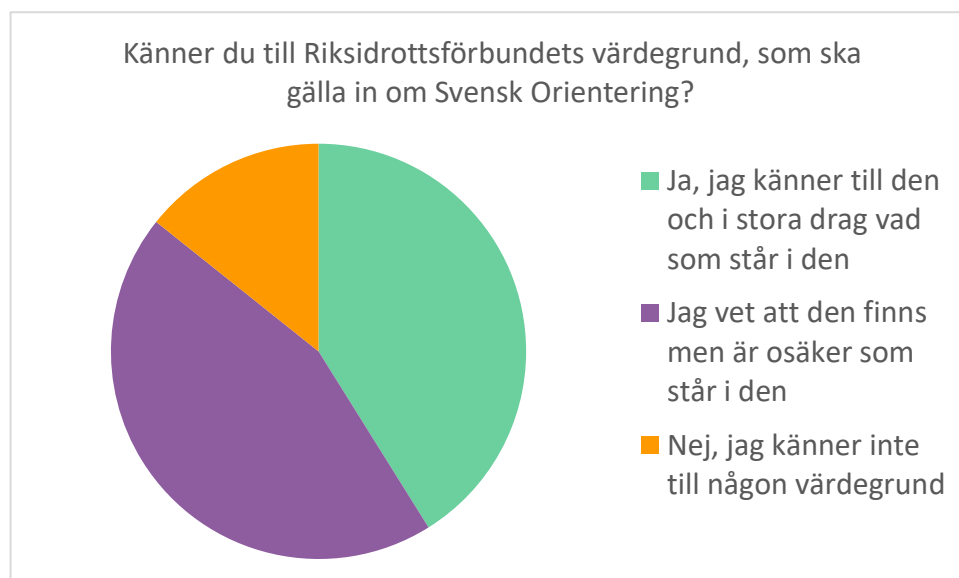
“Vi har inte haft resurser. Vi arbetar främst ideellt, (undantaget en tränartjänst på 30%) att ta fram någon jämställdhetsplan eller dylikt men vi tänker på de här frågorna i vårt arbete i styrelse och kommittéer.”

Flera föreningar ger fritextsvar som visar att de tycker att jämställdhet, jämlikhet och inkludering är viktigt, men att arbetet sker utan stöd av en värdegrund:

“Vi har svarat nej på frågorna ovan men vi har självklart en policy som främjar jämställdhet, jämlikhet och trygghet. Det är dock inget vi arbetar aktivt med då vi är en liten förening där alla får vara med på sina villkor och det fungerar alldeles utmärkt utan att vi behöver arbeta aktivt med det.”

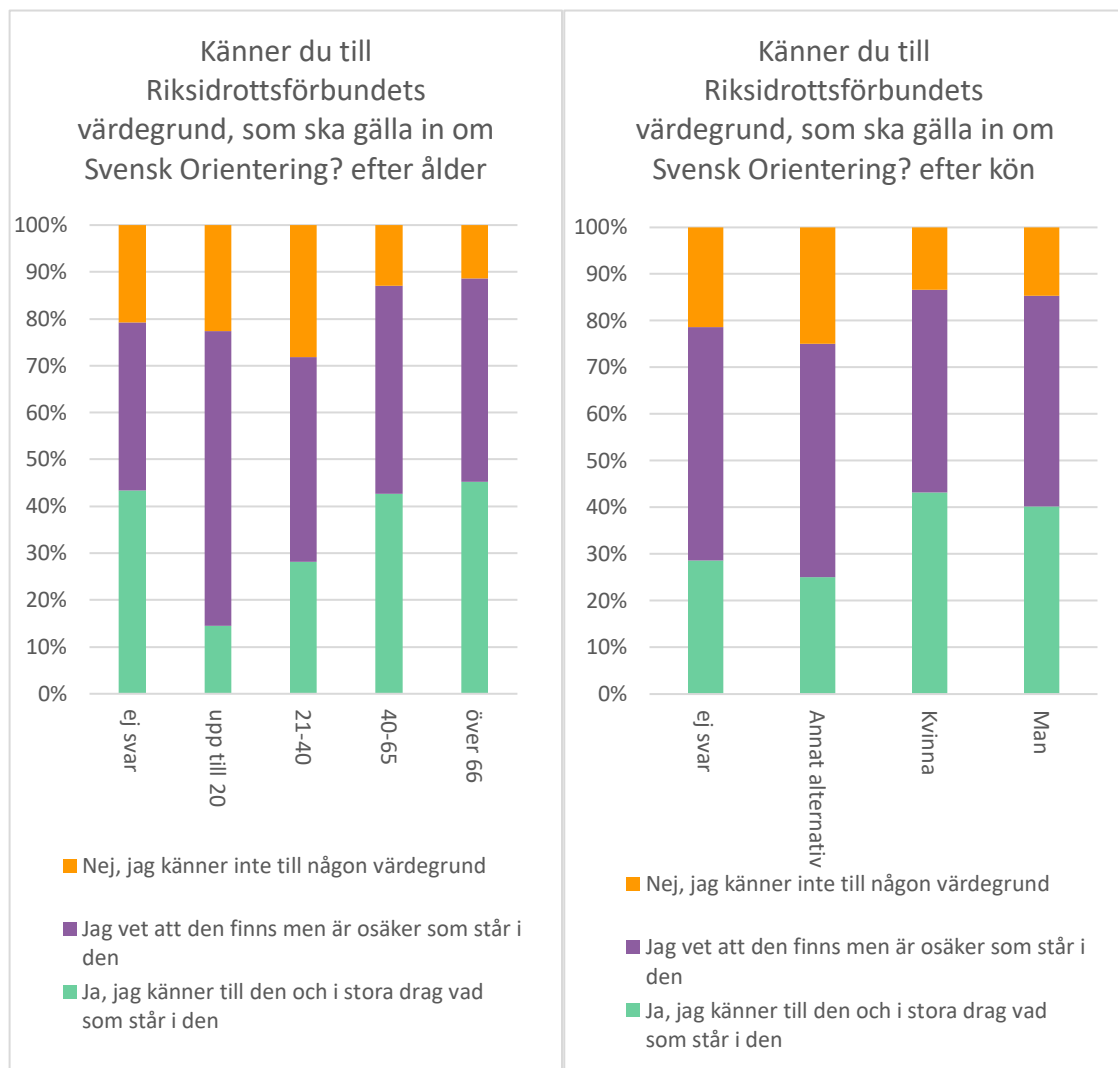
“Konkreta tips och råd är alltid välkommet. RF har exempelvis gjort en krisplan för en fiktiv förening som har varit väldigt bra att ha i vårt arbete med att uppdatera vår krisplan. Kan Svensk Orientering ta fram något liknande när det gäller en policy/likabehandling/jämställdhetsplan vore det väldigt välkommet. Det är väldigt få orienteringsklubbar som har anställt personal utan de resurserna finns på förbunds nivå, därför behöver vi klubbar hjälp med de här frågorna. “

Orienterarnas svar på medlemsenkäten bekräftar bilden att många orienterare inte känner till Riksidrottsförbundets värdegrund. Bara 40% svarar att de känner till den och i stora drag vad som står i den. Ungefär lika många vet att den finns men är osäker som står i den. Ungefär 15% känner inte alls till någon värdegrund.

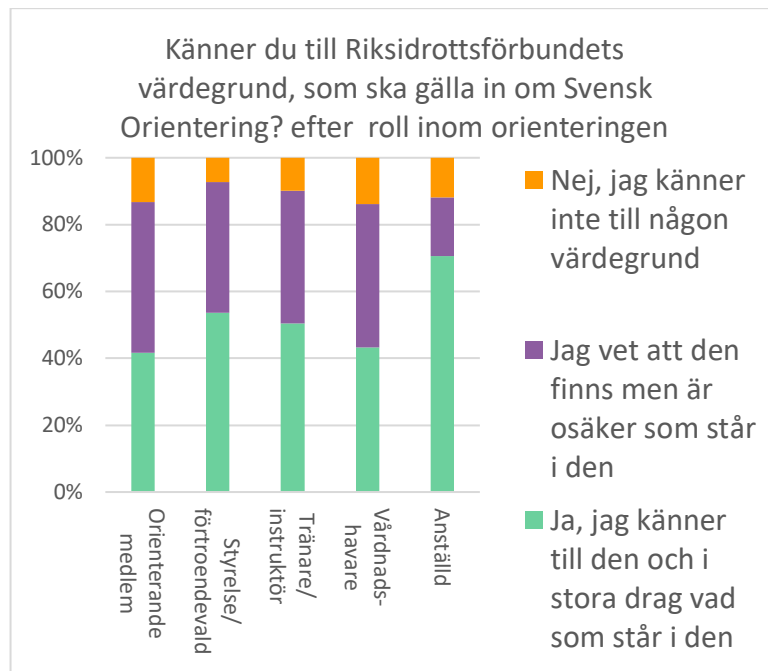


Fler bland de äldre än bland yngre, och fler kvinnor och män än andra kön känner till värdegrunden och dess innehåll. I den yngsta åldersgruppen är de bara ungefär en av sex svarande som känner till den och i stora drag vad den innehåller. En förklaring kan vara att yngre personer är mindre engagerade i att driva föreningen, och därför mindre

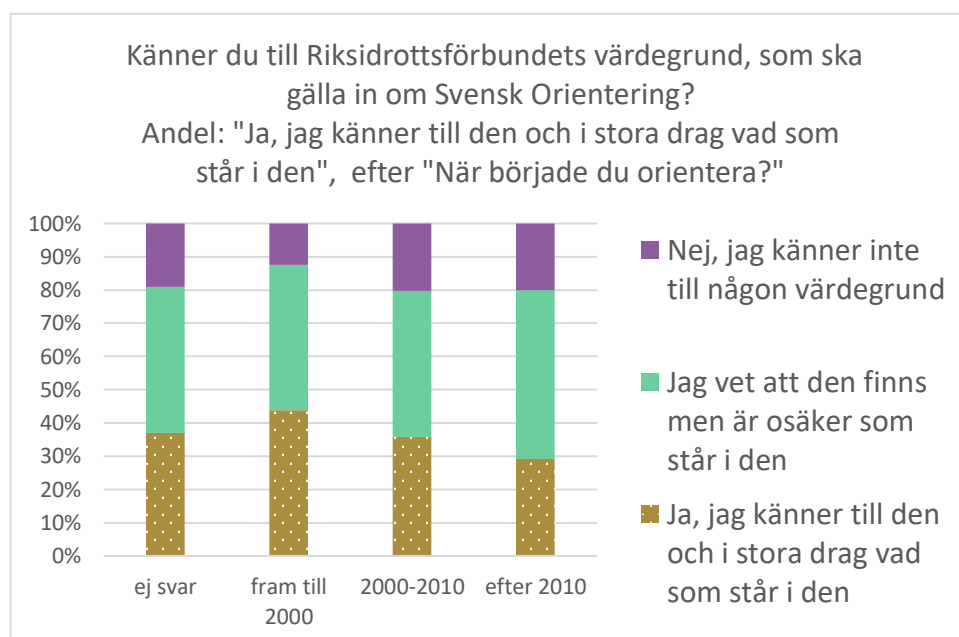
insatta i styrdokument. Det är också vuxna, äldre och ledare som är ansvariga för värdegrundsarbetet och som därför känner till det bättre.



Kännedomen om värdegrunden är låg i alla roller inom orienteringen. Gruppen anställda är de som i högst grad känner till värdegrundens innehåll (med reservation för att gruppen är mycket liten och siffrorna därför osäkra). Värt att notera är att ungefär hälften också av grupperna tränare/instruktörer och styrelse/förtroendevalda inte känner till värdegrundens innehåll. Detta är särskilt allvarligt eftersom de har ledarfunktioner i orienteringsverksamheten och därför ett särskilt stort ansvar för värdegrundens efterlevnad.



Värdegrunden är något mer känd bland de medlemmar som varit med riktigt länge än bland övriga grupper. 20% av samtliga som gått med efter år 2000 känner inte alls till någon värdegrund medan motsvarande siffra för dem som gått med före 2000 är 12%. Andelen som också känner till innehållet sjunker från ungefär 45% bland dem som gick med före 2000, till $\frac{2}{3}$ av dem som gick med mellan 2000 och 2010, till 30% av dem som gått med efter 2010.



Medlemmars berättelser i fritextsvar tyder på att många tycker att verksamheten fungerar bra, även utan värdegrundsarbete.

“Vi har inget speciellt arbete för att det ska vara jämställt eller jämlikt. ; Det ÄR jämställt och jämlikt, alla är välkomna.”

“Vi är en helt ideell förening och har fullt upp med andra frågor och problem. De här frågeställningarna har aldrig orsakat problem hos oss.”

“I föreningen görs ingen skillnad på pojke/flicka, herr/dam. Särskilt jämställdhetsarbete behövs inte.”

I vissa fall vittnar de om ett principiellt motstånd mot värdegrundsfrågor överlag.

“Det behövs ingen värdegrundspolicy, för vi är vettiga människor i vår klubb och behöver icke er påprackande woke-ideologi.”

“Har upplevt att O är jämställd o jämlik. Vet ej vad ni ser för problem eftersom ni verkar vilja förändra något.”

“Jag tycker orienteringsförbundet skall ägna sig åt orientering. Att försöka uppfostra människor i vad som är rätt och fel är föräldrars uppgift.”

“Det är en Orwellisk känsla när man läser enkäten.”

Det finns också vittnesmål som antyder att även om mycket är bra så finns det utrymme för förbättringar.

“Jag tror vi gör mycket rätt, men inte att vi jobbar aktivt och medvetet med frågorna. Det har ibland varit händelser, för några år sedan, då man t.ex. omedvetet gynnade herrars satsningar mer än damers. ...”

“Jag upplever inga större problem, men inte heller att det finns ett aktivt arbete med frågorna. Det skulle kunna belysas. Ex genom att fundera på vem man tillfrågar om vad. ...”

“Det finns en medvetenhet om att det inte är jämlikt gällande roller i samband med arrangemang men det finns inte en strategi för att förändra det hela.”

Bristande resurser är en återkommande förklaring till att ett aktivt värdegrundsarbete saknas.

“Jag upplever att min förening i praktiken fungerar på ett jämställt, jämlikt och tryggt sätt för medlemmarna och jag upplever att enskilda ledare och förtroendevalda agerar så. Men vi har lite organiserat arbete för detta. Det kan bero på att vi är en mycket liten förening som har mycket fokus på att hålla igång verksamheten.”

En person vittnar om en viss förvirring vad gäller styrande dokument, en möjlig förklaring till den låga kännedomen? Endast en person står bakom berättelsen, men citatet visar att personen är insatt vilket gör citatet värt att uppmärksamma:

“Däremot vill jag hälsa att det är oerhört svårt att hålla koll på värdegrunderna. Det finns ju tre olika (RF, SOFT och föreningen). SOFT verkar dessutom ha ändrat sin de senaste åren någon gång, men det kanske betyder att det är samma som RF:s nu?”

Sammantaget verkar det finnas brister värdegrundsarbetet ute i föreningarna. Många medlemmar känner inte till innehållet i den värdegrund som ska gälla. Det gäller även personer på ledande positioner. Fritextsvaren visar också att det hos vissa finns en bristande insikt i varför ett värdegrundsarbete behövs och vilken funktion det kan fylla i en förening. Samtidigt finns andra vittnesmål som visar både på ett behov av ett fördjupat arbete, och om positiva erfarenheter när ett arbete genomförs.

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.

Svenska Orienteringsförbundet har som vi sett tydliga skrivningar i de förbundsövergripande styrdokument, men skrivningarna är överlag allmänt hållna och erbjuder därför inte mycket stöd för föreningarna i det praktiska värdegrundsarbetet: vilka problem kan finnas, vad behöver göras och hur? Både föreningar och medlemmar förstärker bilden av bristande systematik. Även om mycket fungerar bra i föreningarna och de flesta medlemmar inte upplever några problem i sin orientering, kan avsaknaden av struktur och systematik skapa svårigheter i situationer när något negativt uppstår. Det innebär också att i den mån värderingar och normer behöver förändras, till exempel i linje med ambitionen att inkludera nya grupper i orienteringsverksamheten, så saknas system för att möta dessa utmaningar.

R1 - Representation

Att "räkna huvuden" är aldrig tillräckligt men kan ge en initial bild av hur jämställt och jämlikt ett sammanhang är och kan ge 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 Svenska Orienteringsförbundets 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. Oavsett nivå är det alltså konsekvent ojämnt 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).

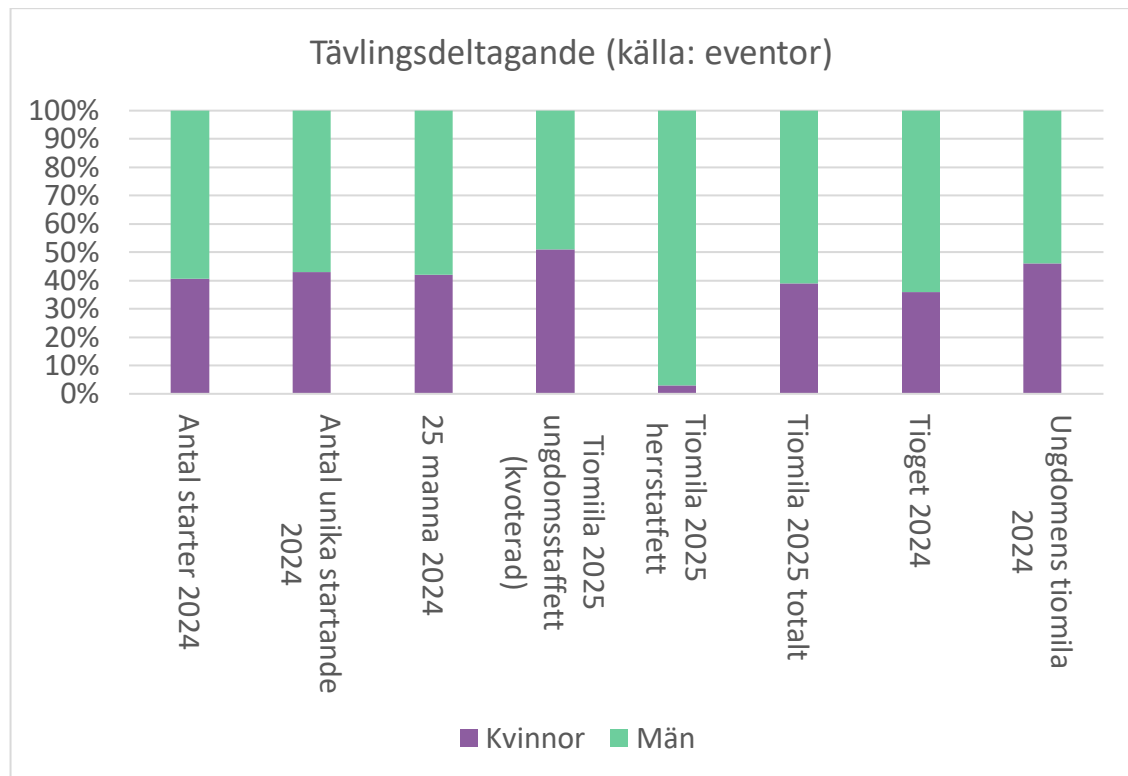
Så här beskriver Svender och Nordensky den vanligaste ledaren som kvinna respektive man:

KVINNOR	MÄN
• 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 flickor. • 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.	• 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 könsjäma. • Är vanligen den som leder landslag, och i synnerhet herrlandslag... • ...och är då nästan alltid huvudtränare.

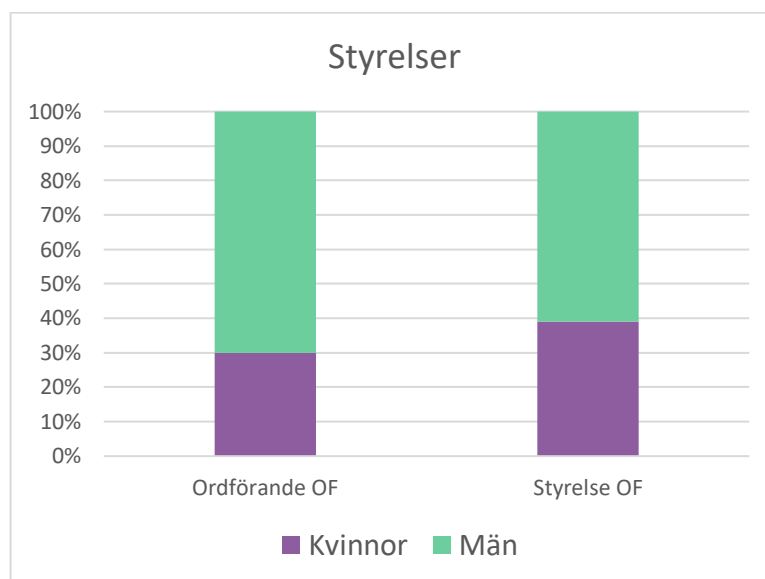
Representation och arbetsfördelning i Svensk Orientering

Svender och Nordenskys rapport visar ett mönster i att kvinnor och män har olika uppdrag och sysslor i föreningar. Denna kartläggning inom Svensk Orientering under 2025 visar liknande mönster inom förbundet. Statistiken nedan kommer i de flesta fall från denna kartläggning. Vi redogör också för de grupper som syns på Orienteringsförbundets hemsida: förbundsstyrelsen och personal på kansliet. På hemsidan har vi utgått ifrån namn och utseende för att uppskatta kön vid genomgång i september 2025.

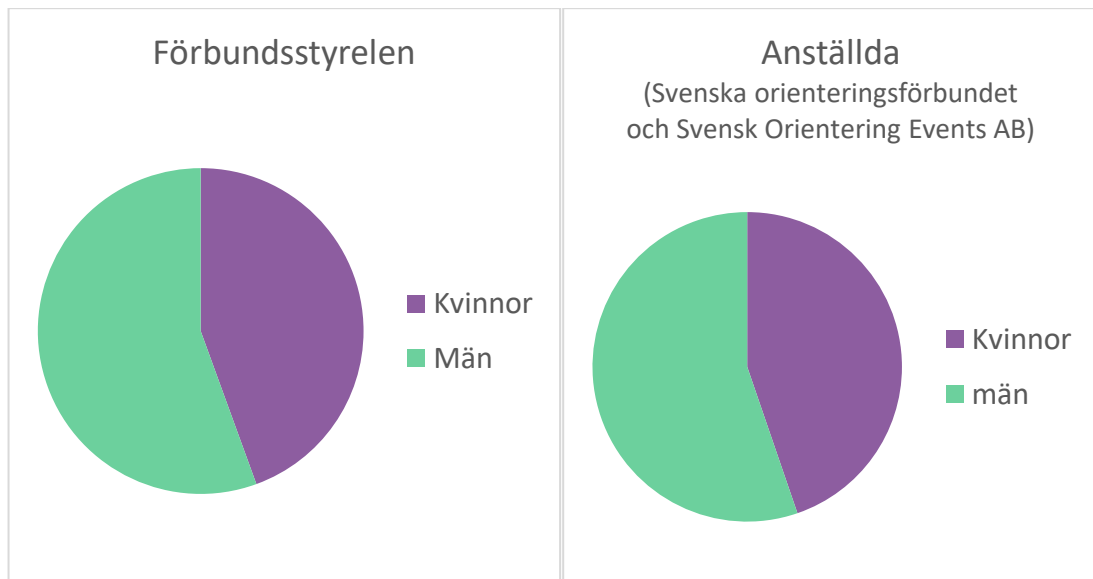
En majoritet av orienterarna är män. Andelen män bland unika starter och antalet unika startande var ungefär 60%. Mönstret går igen i de flesta grenar. Undantaget är ungdomsstafetten var könsfördelningen helt jämn och herrstafetten där en överväldigande majoritet (såklart) var män. (källa: Eventor)



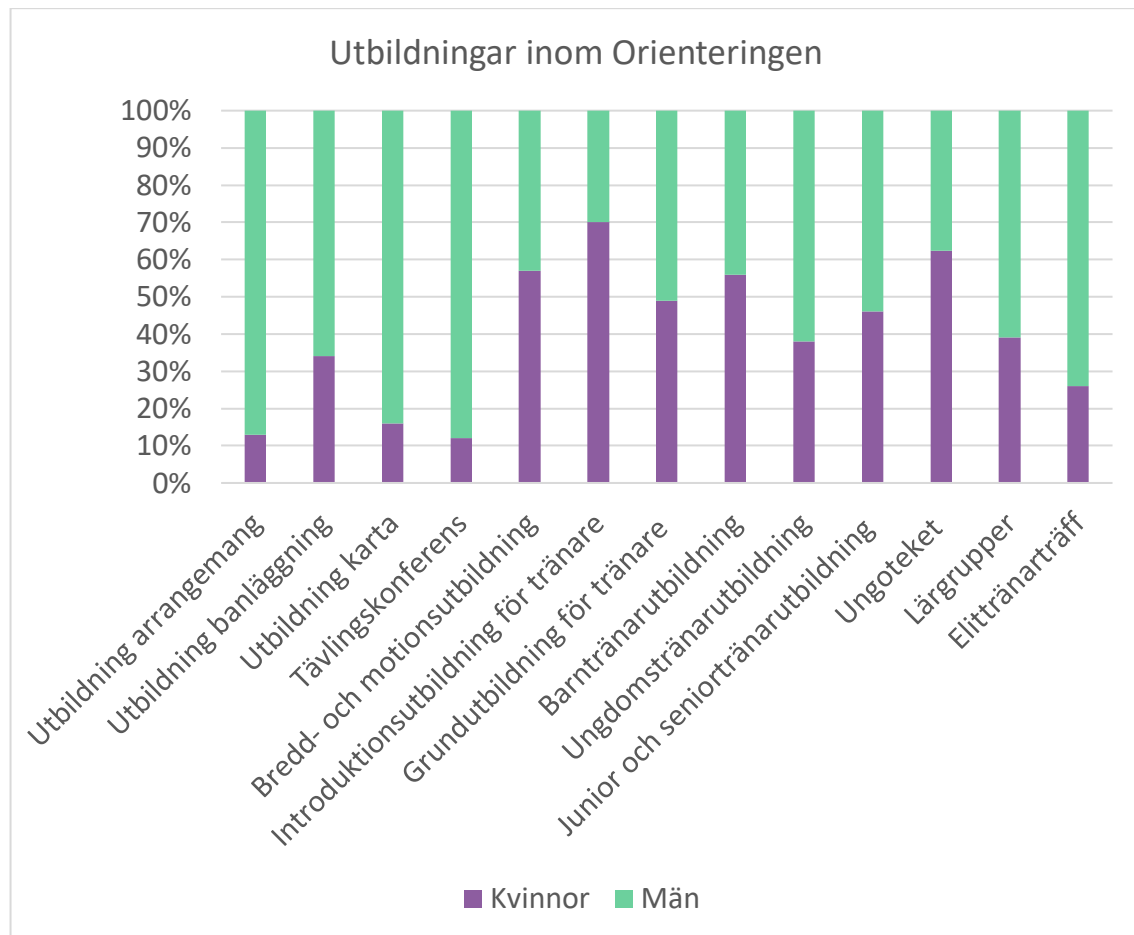
Könsfördelningen ser ungefär likadan ut i styrelserna: ungefär 60% är män och 40% är kvinnor. Andelen manliga ordföranden är högre: 70%. Män är alltså överrepresenterade på de positioner som har störst ansvar och inflytande. Värt att nämna är att samtliga 15 talare på förbundsmötet 2022 var män.



I förbundsstyrelsen är (enligt hemsidan) 5 av 9 ledamöter män, och av anställda på förbundskansliet 21 av 38 personer män.



När vi tittar närmare på vilka som går utbildningar inom orienteringen (källa: Idrott Online) ser vi tydligt hur män dominerar inom de aktiviteter som har direkt koppling till att arrangera tävling och arrangemang. Över 85% var män inom utbildning arrangemang, karta och tävlingskonferens. I elittränarträffen är tre fjärdedelar män. I grundtränarutbildningen är runt 70% kvinnor och över 60% inom Ungoteket är kvinnor. Detta ligger väl i linje med Svender & Nordenskys forskning där mäns arbetsuppgifter inom idrotten oftare rör tävling och träning på högre nivåer, och kvinnor oftare tränar på grundnivå och barn och unga. Svender & Nordenskys forskning visar dock att kvinnor i lägre grad än män alls är tränare, utan snarare stöttar upp i praktiska frågor. Att så många kvinnor går en grundtränarutbildning visar att kvinnor har ett intresse för att vara tränare, och tar steg mot att vara det.



När det gäller könsfördelning räknas vanligtvis ett spann på 40-60% av respektive juridiskt kön som "könsbalans", alltså numerärt jämställt. Inom många verksamheter når Orienteringsförbundet alltså könsbalans. Kvinnor är inte någon marginaliserad grupp inom orienteringen. Att kvinnor är något underrepresenterade i ledande positioner ska också ses i ljuset av att de också är underrepresenterade i medlemsbasen.

Det är dock påtagligt att könsfördelningen skiljer sig åt mellan olika roller och arbetsuppgifter inom orienteringen. Särskilt tydligt är män överrepresenterade i olika roller i tävlingssammanhang.

Fritextsvaren i medlemsenkäten förstärker denna bild. Ett mönster framträder där arbetsfördelningen skiljer sig åt mellan könen. Vissa sysslor utförs oftare av kvinnor och andra sysslor oftare av män och män och kvinnor har olika roller och uppdrag.

"Fler ansvarsposter behöver ges till kvinnor och unga personer. Av tradition är det gubbarna som blir tävlingsledare, banläggare, kartritare etc."

“Mycket ”gubbar” som ska bestämma. Svårt att ens fråga en kvinna ang uppdrag, protokollsjustering etc. Högt som lågt. När det ska fixas fika eller diska håller sig de flesta män borta.”

“... Ibland kan det lätt bli att tex kvinnor får ta hand om traditionellt kvinnliga uppgifter såsom kiosk på tävling, fix inför sommarfest och liknande. ...”

“Ganska hårt uppdelat i kvinnligt och manligt när vi arrangerar tävlingar. Samma personer gör samma saker varje år istället för att man aktivt lotsar nya in i olika (och kanske normbrytande) arbetsuppgifter. Troligen för att det är lätt att få det att funka när folk vet vad de ska göra, men likafullt stereotyp.”

“På banläggning mer män. Tränare mer män. Kök café mer kvinnor.”

“Det finns ett visst ”Gubbvälde”, där det är självklart att damerna ska laga mat o städa! Samtidigt är vi många starka damer som säger ifrån, men borde vara mer strukturerat redan från ungdomsåren att man delar på alla typer av uppgifter. Om tjejerna inte får hänga ut kontroller och killarna inte lagar mat, så cementeras traditionella mönster.”

Det finns dock också många vittnesmål om att könsuppdelningen kan förändras och att det inte alltid är en traditionell arbetsfördelning som gäller. I flera fall nämns ett aktivt arbete som bakgrund till att arbetsfördelningen blivit mer jämställd.

“Sitter själv i styrelsen och vi arbetar aktivt med frågorna. Konkreta exempel: jämn könsfördelning i styrelsen, aktivt arbete för att uppmuntra till jämställdhet och inkludering i ansvarsroller (exempelvis kartritning, tävlingsledning, ekonomiansvar, lagledare) ...”

“Klubben arbetar aktivt för att ha både manliga och kvinnliga ledare på alla nivåer, och jämställdhet i styrelsen. Vi har också policy för jämställdhet och trygghet i klubben. Plus diverse andra insatser.”

“De senaste åren är det alltför många som fördelar och tar sig an arbetsuppgifter på ett mindre könsbundet sätt. Exempelvis att även män kan fixa markan och damerna kan planera och styra upp parkeringen.”

“Uppdragen fördelas rimligt jämlikt, t ex får damer uppdrag i tävlingsorganisation och inte ”bara” markan. Det skulle kunna vara fler damer som får uppdrag i skogen, det som är det roliga och orienteringsnära, dvs sätta ut kontroller, lägga banor mm, inte bara det administrativa. Jag tror herrar lagar mat och städar i nästan lika stor omfattning, jag har inte räknat på det. Det finns lika förutsättningar för träning och tävling.”

Den samlade bilden utifrån kön är alltså att det kvarstår mycket ojämställdhet, även om det finns både positiva exempel och ibland ett aktivt arbete för att komma till rätta med det. I rollfördelningen och bemanningen av olika funktioner märks ett tydligt mönster att män och kvinnor gör (och enligt fritextsvaren förväntas) göra olika saker.

Vad gäller andra diskrimineringsgrunder är det svårt att mäta representation. Vi saknar uppgifter om annat än ålder och kön i register, och ingen har uppmärksammat frågorna i enkätsvar.

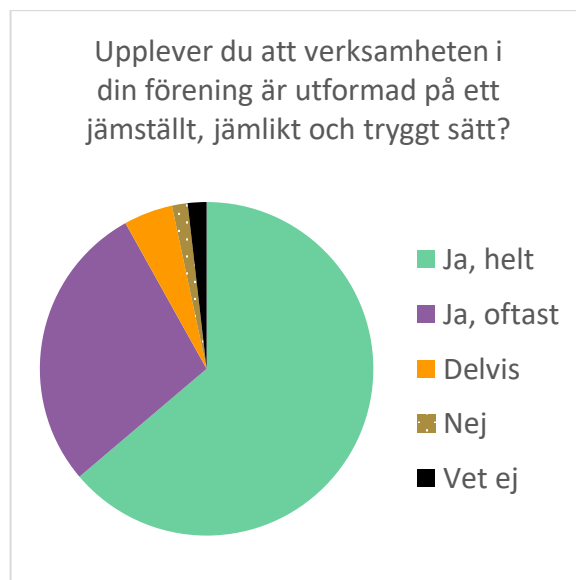
R2 - Resurser

I detta avsnitt beskriver vi kartläggningens resultat av hur föreningsmiljöerna upplevs inom orienteringen.

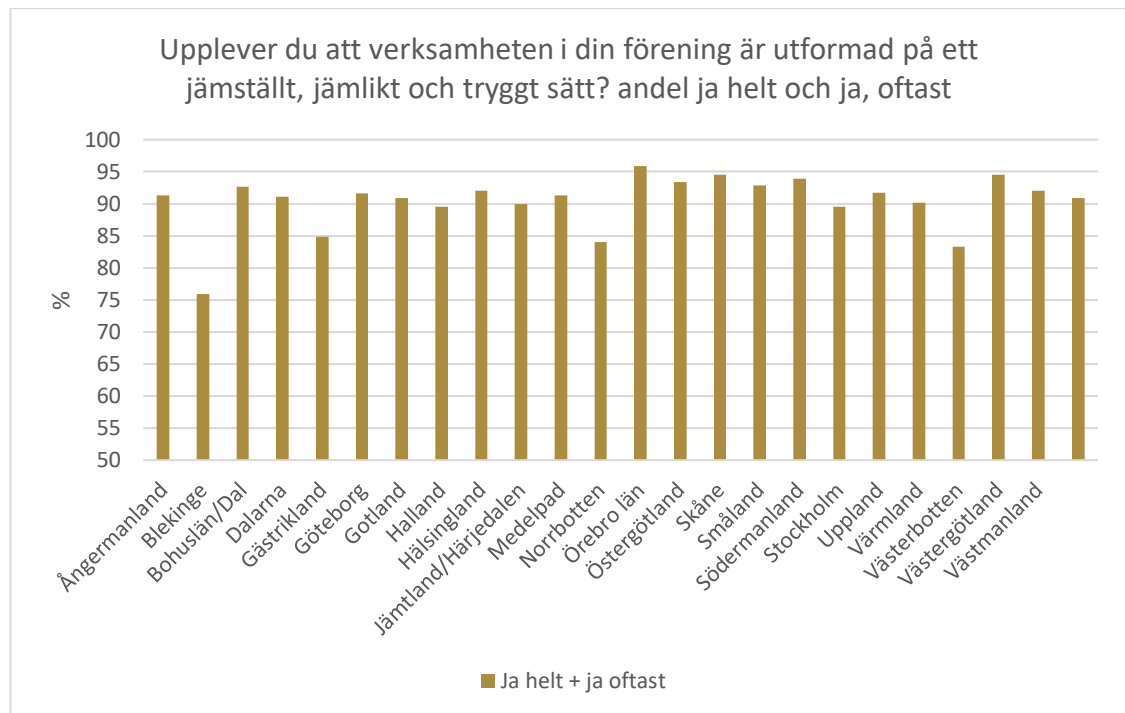
Är orienteringsverksamheten jämställd, jämlik och trygg?

En stor majoritet av orienterarna upplever att verksamheten är jämställd, jämlik och trygg. Nästan två tredjedelar svarar "ja helt" och ungefär 90% svarar antingen "ja helt" eller "ja oftast". Bara ett trettiotal personer svarar "nej" på frågan.

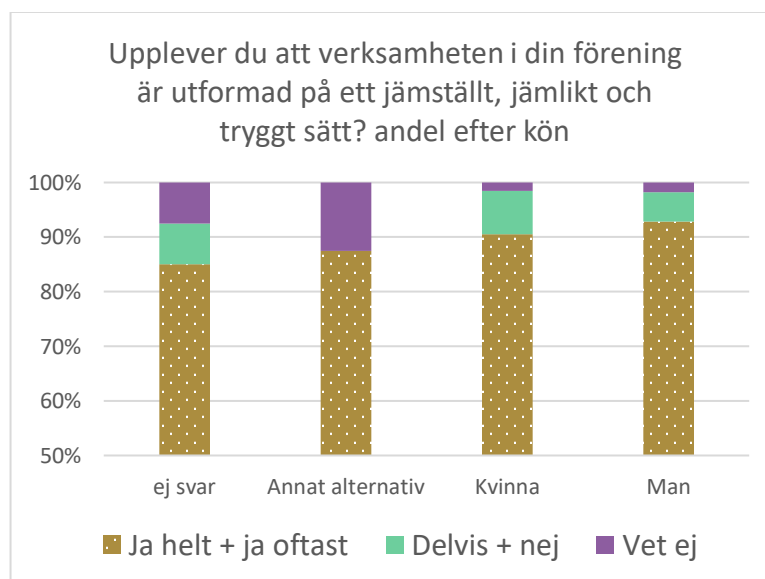
Det är viktigt att minnas att orientering är en frivillig verksamhet. Många som har erfarenheter av diskriminering och trakasserier eller som upplever sig otrygga, väljer att lämna de sammanhang där sådant förekommer. Att de som är aktiva inom orientering upplever sig trygga behöver alltså inte innebära att orienteringen är trygg för alla som skulle vilja orientera.



Skillnaderna i trygghet utifrån i vilken distrikt de svarande deltar är små - givet hur få svarande som tillhör respektive distrikt. I Blekinge distrikt är andelen som upplever verksamheten som helt eller oftast trygg lägre än i övriga län, och där har 112 personer svarat, så det finns anledning att söka vidare i om detta är en generell tendens och i så fall varför. I de andra "lågtrygghetsdistrikten", Norrbotten, Västerbotten och Gästrikland, är antalet svarande för få för att alls dra några slutsatser.



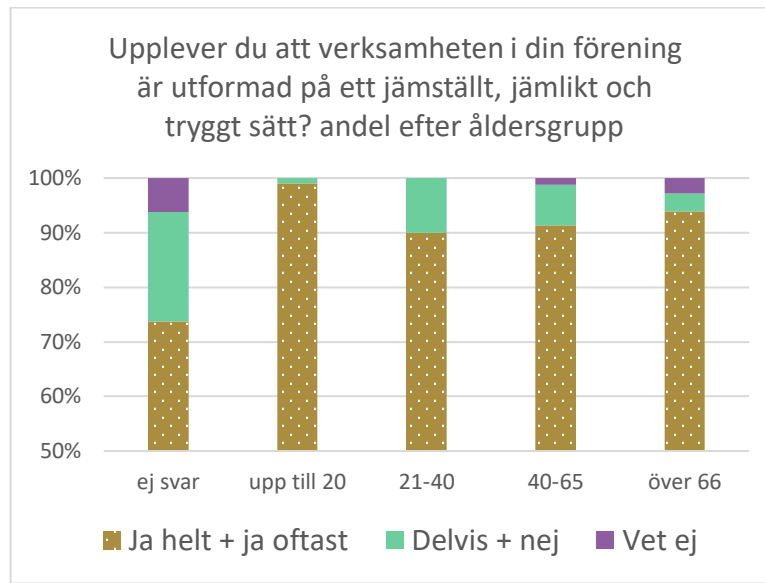
Män anser något oftare än kvinnor att föreningen är utformad på ett jämställt, jämlikt och tryggt sätt. Skillnaden är liten, tre procentenheter, men som vi ska se nedan sammanfaller den med andra uppgifter som antyder att kvinnor har skäl att uppleva mer av diskriminering och otrygghet. Personer med annan könsidentitet eller som valt att inte ange kön upplever i lägre grad att föreningen är jämställt, jämlikt och tryggt utformad.



I stort sett alla unga personer upplever att verksamheten i deras förening är utformad på ett jämställt, jämlikt och tryggt sätt. Bara en person i den yngsta åldersgruppen har

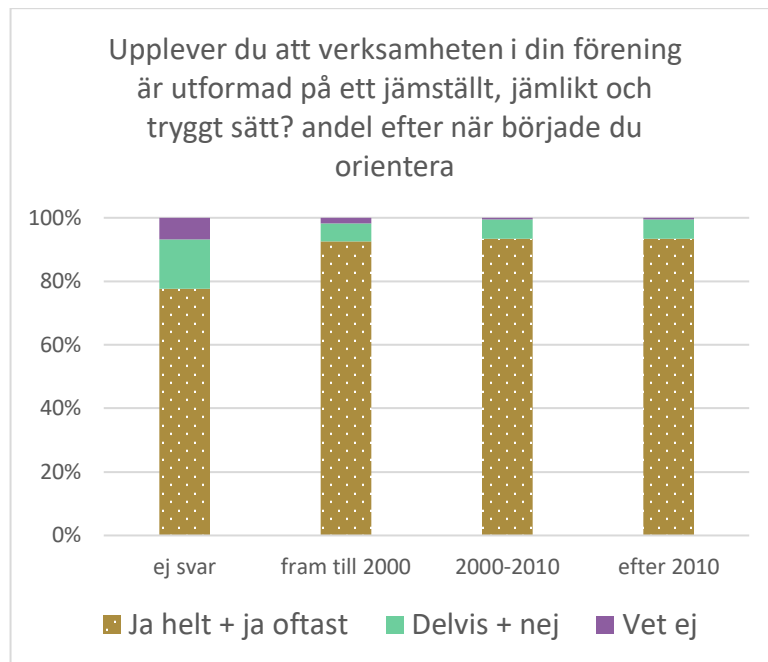
svarat "delvis". Yngre personer är sannolikt mer benägna än äldre orienterare att lämna orienteringen om de känner sig otrygga. Oavsett detta är resultatet ett gott betyg åt föreningarnas barn- och ungdomsverksamheter.

Bland äldre är det runt 10% som upplever att verksamheten inte är trygg.



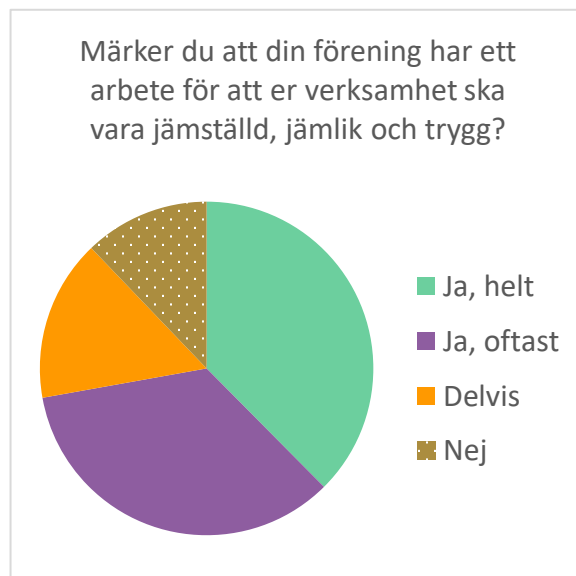
Viktigt att minnas är att frågan inte gäller om personerna själva upplever sig trygga eller har upplevt diskriminering, utan om de upplever att föreningen är jämställd, jämlik och trygg. Vilka grupper som i lägre grad upplever en jämställd, jämlik och trygg orientering avspeglar därför inte bara vilka som själva upplever diskriminering och otrygghet utan också vilka som har mer kunskap, medvetenhet och förmåga att identifiera risker för ojämställdhet, ojämlikhet och otrygghet.

När respondenterna började orientera påverkar inte i någon större utsträckning upplevelsen av jämställdhet, jämlikhet och trygghet. Drygt 90% svarar ja, helt eller ja, oftast. Dock ser vi åter att den grupp som inte uppgett vilket år de började i lägre grad än övriga upplever verksamheten som jämställd, jämlik och trygg, bara knappt 80% av den gruppen svarar ja, helt eller ja, oftast.

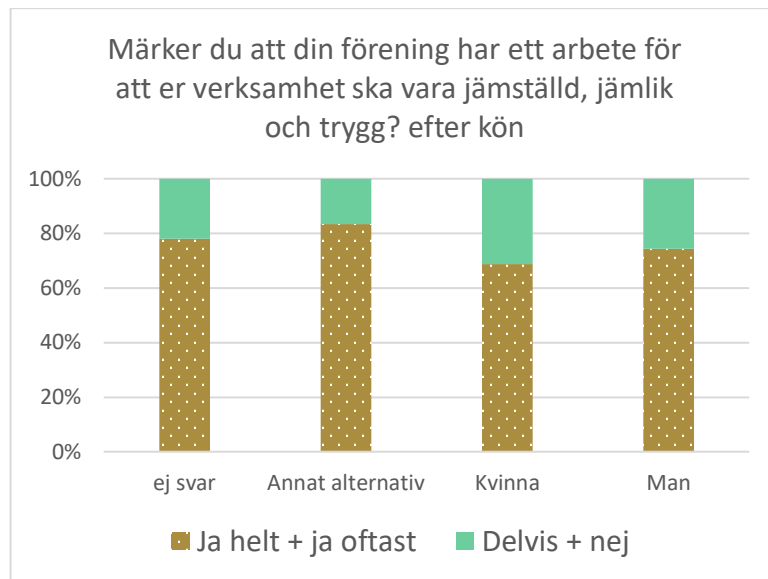


Föreningarnas arbete med jämställdhet, jämlikhet och trygghet

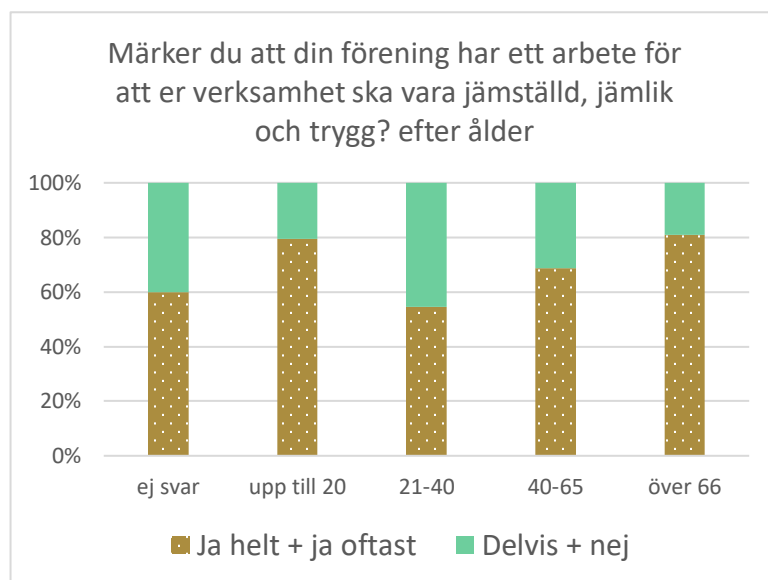
Även om en mycket stor majoritet av medlemmarna upplever att föreningens verksamhet är jämställd, jämlik och trygg, är det färre som märker ett aktivt arbete på föreningsnivå. En dryg fjärdedel har svarat "delvis" eller "nej" på frågan.



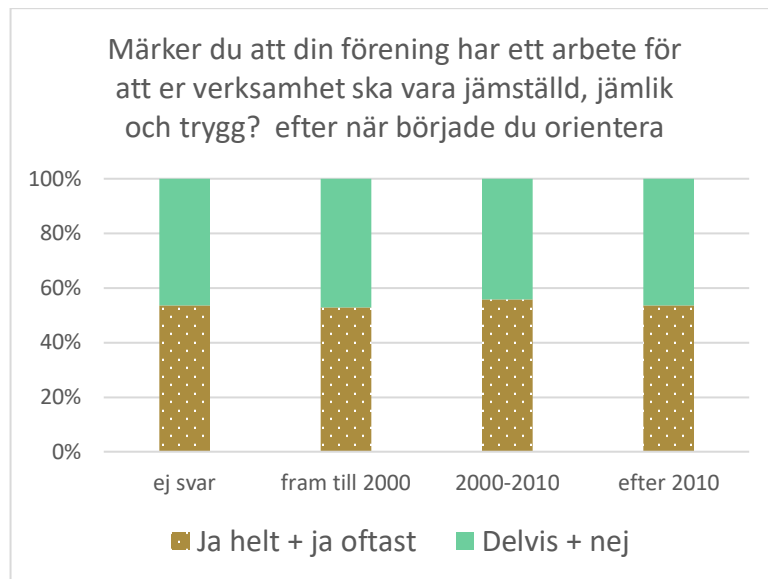
Något fler män än kvinnor märker av ett aktivt arbete. Gruppen med annan könsidentitet är för liten för att kunna konstatera en skillnad, men har svarat på ungefär samma sätt som gruppen som inte angett kön. Den grupp som inte angett varken kvinna eller man som kön ser något mer av aktivt arbete för jämställdhet, jämlikhet och trygghet.



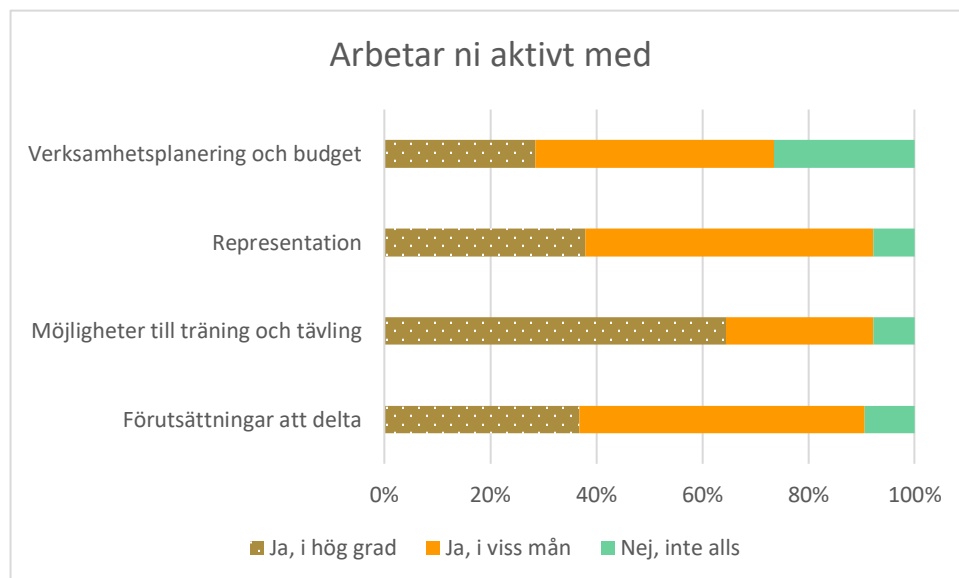
De äldsta och yngsta orienterarna ser mer av aktivt arbete för jämställdhet, jämlikhet och trygghet än de två mellangrupperna. Åter är detta ett gott betyg åt barn- och ungdomsverksamheterna.



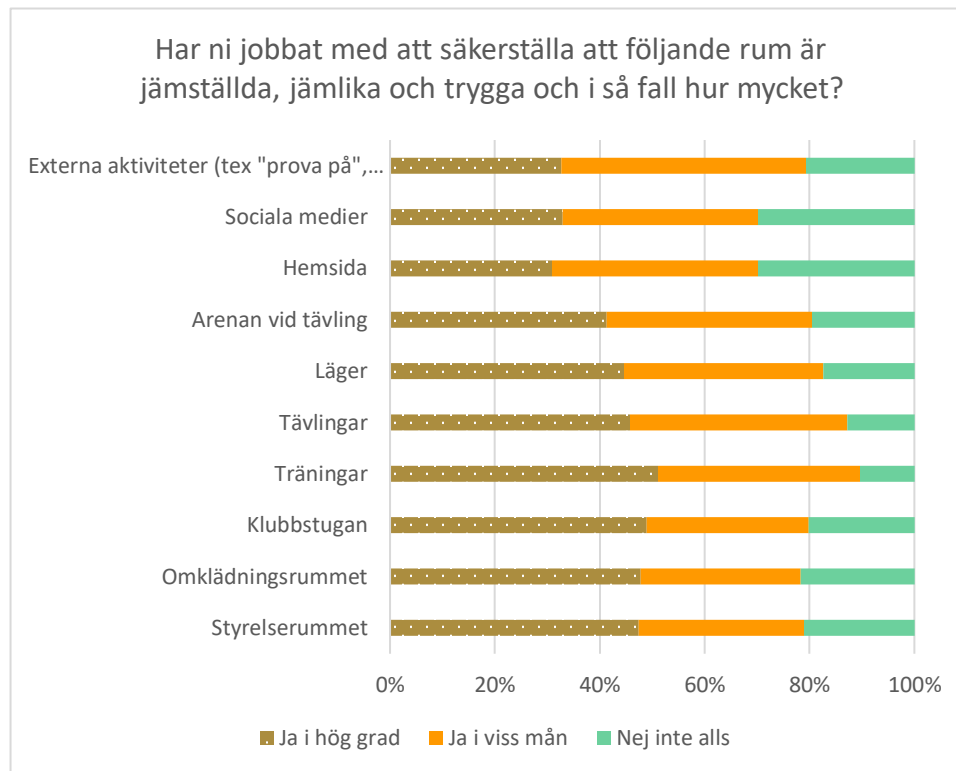
När den svarande började orientera i klubb påverkar inte heller i större utsträckning om hen märker av ett arbete för ökad jämställdhet, jämlikhet och trygghet. Runt hälften svarar ja på den frågan. Åter är det gruppen som inte angett vilket år de började som skiljer ut sig: något fler svarar att de inte vet, och något färre (40%) svarar delvis eller nej.



I föreningsenkäten berättar föreningarna att deras arbete med jämställdhet, jämlikhet och trygghet är oftast inriktat mot möjligheter att träna och tävla, där mer än 60% säger sig ha ett aktivt arbete och bara tio föreningar inte har något arbete alls. Knappt 40% av föreningarna arbetar i hög grad med representation som speglar medlemmarna på olika nivåer i föreningarna och lika många med förutsättningar att delta i verksamheten. Verksamhetsplanering och budget är de områden som minst föreningar arbetar med: runt 30% arbetar i grad med det, men nästan lika många inte alls.

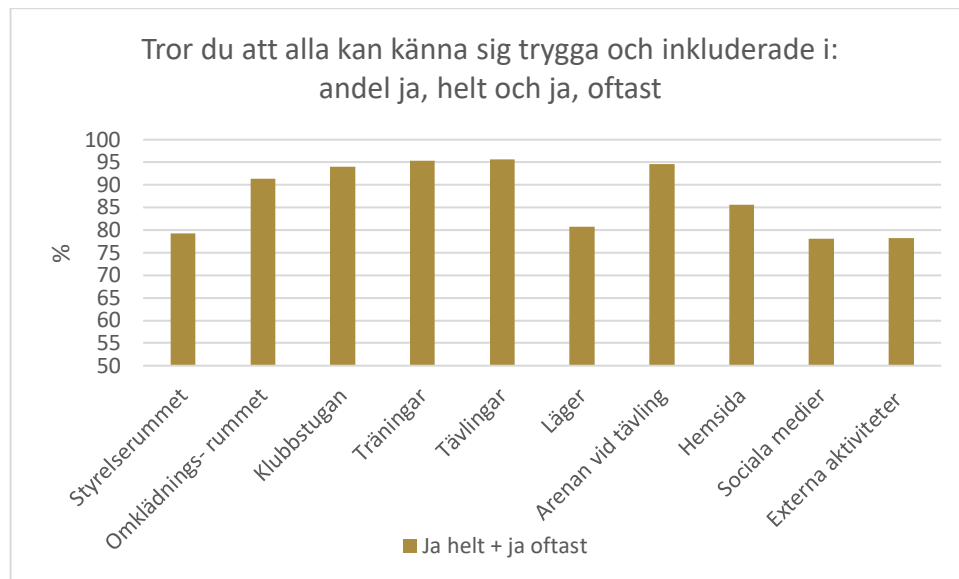


Träningar, tävlingar och läger är de "rum" där föreningarna oftast arbetat med att säkerställa jämställdhet, jämlikhet och trygghet. Minst har de arbetat med sociala medier och hemsida och i någon mån externa aktiviteter. Oavsett rum är det mellan 30 och 50% av föreningarna som arbetat i hög grad, och mellan 10 och 30% som inte alls uppmärksammat skillnaderna.

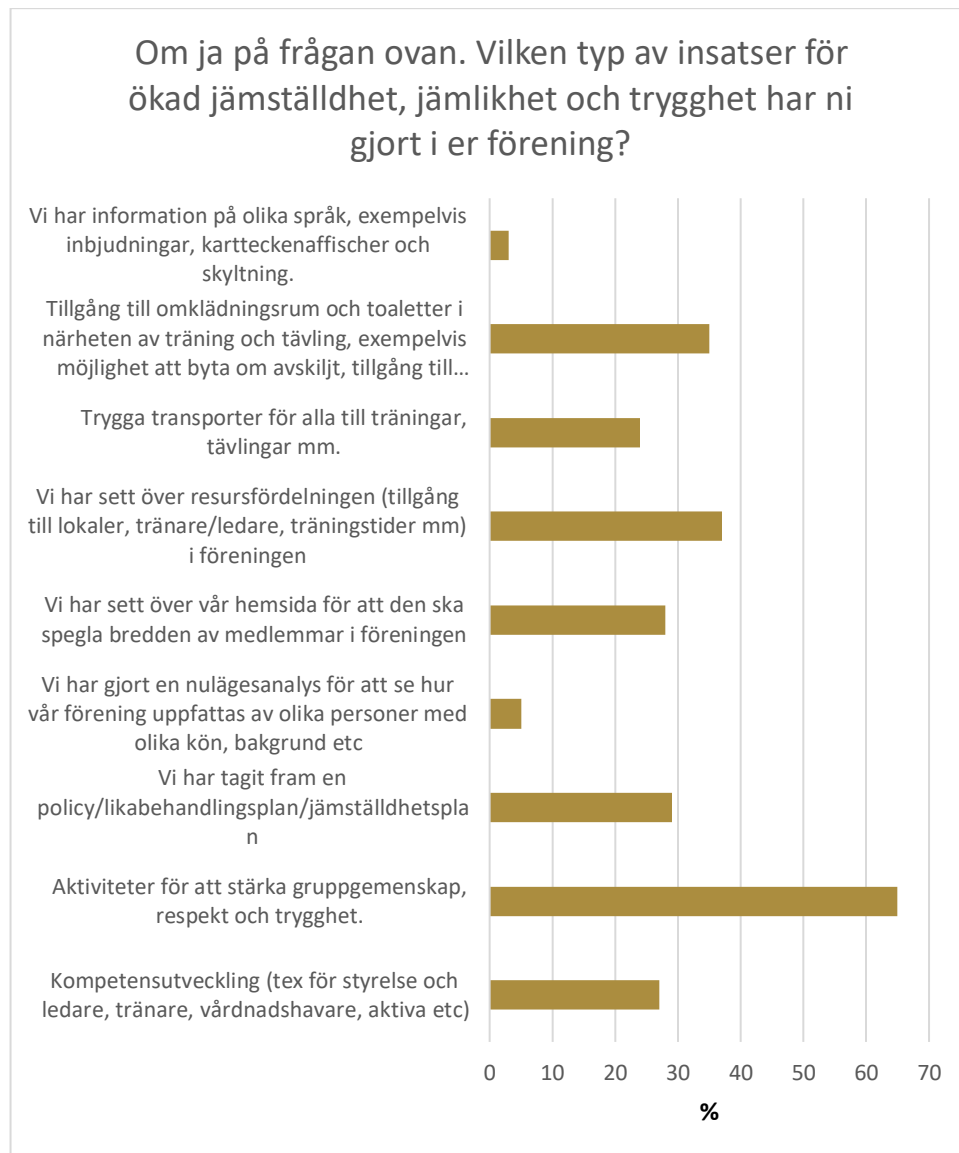


Föreningarnas arbete överensstämmer bara delvis med medlemmarnas upplevelser. Tävlingar och träningar där mest arbete lagts hör till de som upplevs mest trygga. Men läger, som också är ett vanligt område för föreningarnas arbete, hör till de mer otrygga. Hemsida, sociala medier och externa aktiviteter hör till de områden där föreningarna arbetar minst, och där minst medlemmar upplever trygghet och inkludering. Styrelserummet är däremot ett område där det görs en hel del arbete men som upplevs otryggt.

Läger och styrelserummen är två rum där många föreningar arbetar, men som upplevs mindre trygga. Det kan i viss mån bero på att föreningarna uppfattat otryggheten i dessa rum, och därför arbetar där. En trolig delförklaring är också att det är rum där inte alla vistas - alla sitter inte i styrelsen, och alla åker inte på läger. Det är alltså ovana och obekanta miljöer för många medlemmar. Det är dock svårt att säga om de inte deltar för att rummen är otrygga, eller om rummen är otrygga för att de inte deltar. Sannolikt varierar detta från individ till individ.



Den vanligaste insatsen för ökad jämställdhet, jämlikhet och trygghet är olika aktiviteter för att stärka gruppgemenskap, respekt och trygghet. Mer än 60 av våra svarande föreningar har insatser för detta. Runt trettio respektive har arbetat med tillgång till omklädningsrum och toaletter, trygga transporter, resursfördelning i föreningen, hemsidan, tagit fram en policy eller jämställdhetsplan, och kompetensutveckling för nyckelpersoner. Några enstaka har information på olika språk respektive gjort en nulägesanalys.



I fritextsvaren anger många föreningar att de har ett intresse och ett engagemang men att det saknas resurser för ett mer omfattande arbete.

“Vi behöver säkert diskutera mer i klubben om hur vi gör nu och vad vi kan förändra. Vi har väldigt många engagerade medlemmar med olika bakgrund som gör ett fantastiskt arbete i den dagliga verksamheten. Utmaningen är att få tiden att räcka till för reflektion och utveckling.”

“Det är inte främst kunskap som vi saknar, utan personer som vill/ har tid att jobba med nyrekrytering och ledare för nya grupper. De ledare/funktionärer vi har är redan engagerade i nuvarande verksamhet.”

Flera säger också att de är för små och har för liten verksamhet för att det uppfattas meningsfullt med systematik i arbetet.

“Vi har i stort sett ingen verksamhet. Några få orienterare, inga träningsgrupper inom orientering, ingen organiserad ungdomsverksamhet. Totalt 40-50 medlemmar i föreningen. Vi är inkluderande utifrån att alla intresserade är välkomna och tas emot med öppna armar (vi behöver ju medlemmar om vi ska fortsätta finnas...).”

Också i medlemsenkäten finns många berättelser om ett aktivt arbete, i hela eller delar av verksamheten och mer eller mindre systematiskt.

“Ungdomssektionen arbetar mycket med värdegrund, sammanhållning, hur vi beter oss mot varandra, hur man är en bra kompis osv. Vi har också jobbat mycket med sociala aktiviteter som spänner över många olika åldrar för att alla ska lära känna varandra i föreningen och kunna känna sig trygga.”

“Vi utbildar styrelser i föreningen i dessa frågor.”

“Klubben arbetar aktivt för att ha både manliga och kvinnliga ledare på alla nivåer, och jämställdhet i styrelsen. Vi har också policy för jämställdhet och trygghet i klubben. Plus diverse andra insatser.”

“Jag märker inte att det genomförs specifika aktiviteter. Men jag vet att det hänvisas till denna typ av resonemang, kopplat till t.ex. bildval i sociala medier, i representation av kön i årsredovisningen, då vi har transpersoner i klubben, det har också förts resonemang kring dessa frågor när olika beslut ska tas”

“Om någon till exempel säger någonting diskriminerande, brukar ledarna på en gång säga till.”

Medlemmar berättar också om hur ett aktivt arbete med en viss fråga ökar insikten i hur ojämlikheten ser ut och därmed motivationen. Citat som de nedan illustrerar väl varför ett aktivt arbete behövs för att säkerställa jämställdhet, jämlikhet och trygghet för alla. Det är när fokus sätts på en viss fråga som också de som inte själva lever med utmaningarna får upp ögonen för hur olika villkoren ser ut.

“Vi jobbar mycket med personer med funktionsnedsättning i vår förening. När vi gör det så ser vi plötsligt mycket mer av de svårigheter som finns kopplat till ekonomi, resor, att inte hela familjen vill vara med etc.”

“Vi har ingen riktad verksamhet som uppmuntrar personer med funktionsvariationer att delta, t.ex. Vi har ingen uttalat aktivt arbete för att

vara inkluderande eller faktiskt arbeta aktivt för jämlikhet och jämställdhet. För att upptäcka problemen måste vi ställa frågan, annars syns det inte.”

Ett par berättelser från medlemmar vittnar om behovet av ett långsiktigt och uthålligt arbete.

“Vi har diskuterat o försökt på olika inkluderingsinitiativ i många år, t ex att visa upp sig i skolor, ordna prova på, infoutskick och "reklam". Viss frukt märker vi att det bär nu, så det är positivt (och trägen vinner)”

Det finns också berättelser om att försök görs, men att det snarare är punktinsatser än något som genomsvyr föreningen.

“Klubben kan vara inkluderande under prova på men missar det vid ordinarie verksamhet.”

Till sist finns det också enstaka upplevelser av ett missriktat arbete eller arbete med bieffekter som inte upplevs positivt.

“Med det jämställdhets tänkande som vi idag har inom orienteringsrörelsen så utestänger vi många herrlöpare från våra stafetter. Vi får tvinga in damer för att få lag på t ex 25-manna medan herrar som har god nationell förmåga i sin åldersklass inte får vara med.”

En intervjuperson beskriver framgångsfaktorer i arbetet med att få nya barn och ungdomar att trivas som att det handlar om att inte lämna dem själva och att de har någon som har hand om dem i början, att ha peppande uppvärmningar och anpassade kartlängder för de som inte kan springa och att alla unga får pris i tävlingar.

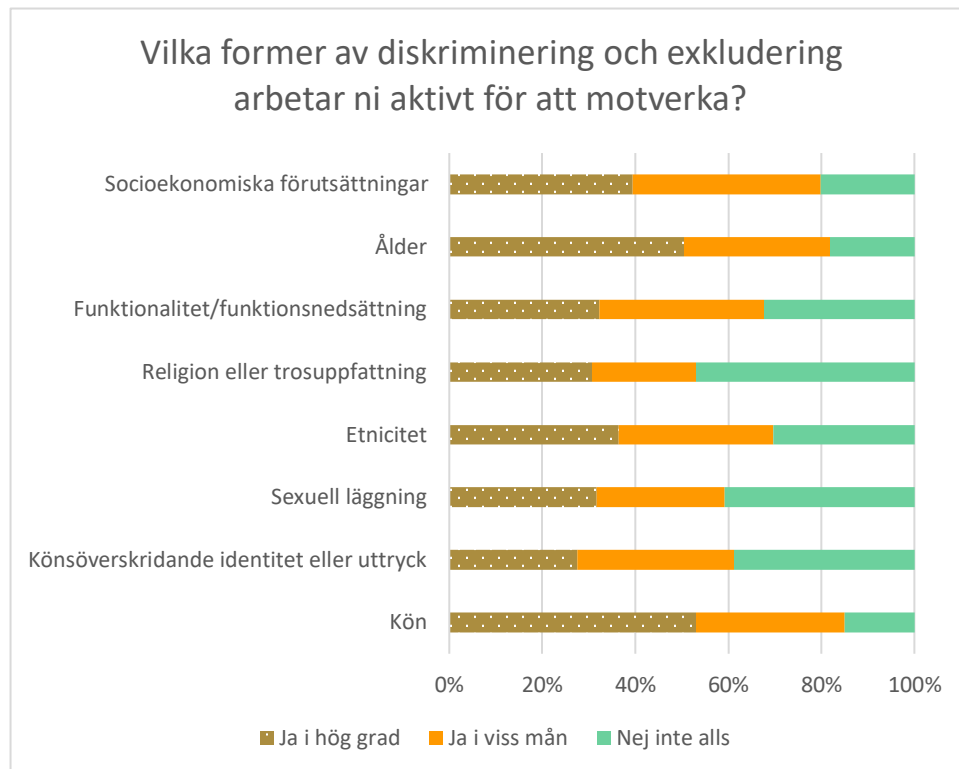
Hen beskriver fortsatt att den klubben hen befinner sig i har förstått att det är viktigt att lyssna på ungdomar och att det är viktigt att ta tillvara att unga ledare kan kommunicera med andra ungdomar:

“En anledning är att jag är ung och det underlättar i kommunikationen. De flesta andra är föräldrar till barn.”

Vilka inkluderas och vilka exkluderas?

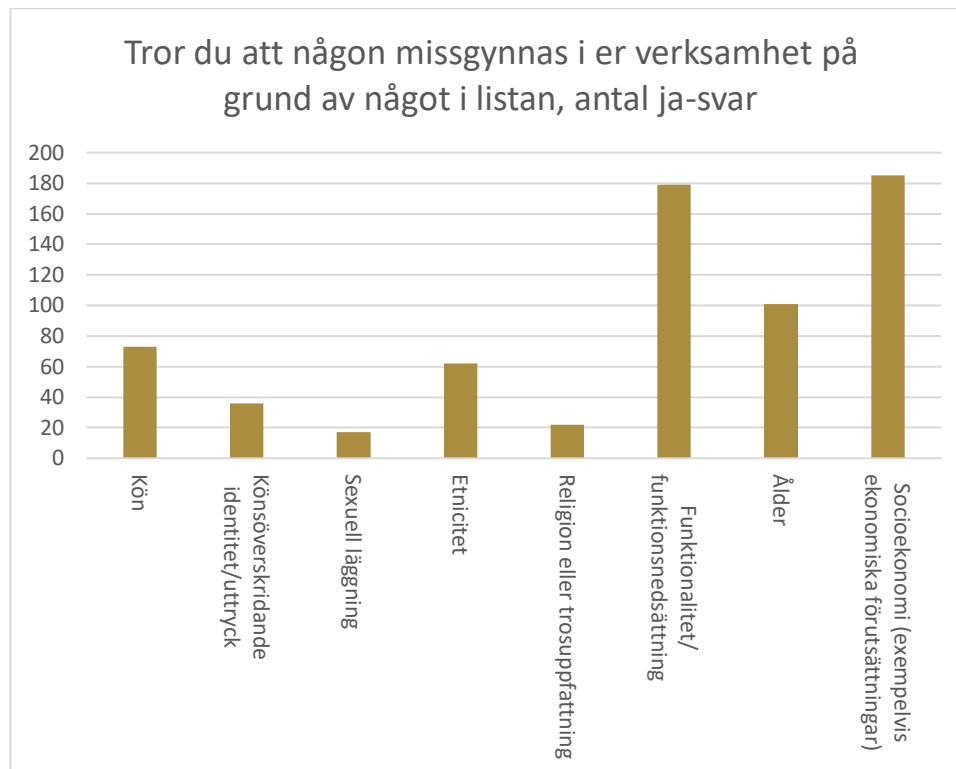
Kön och ålder är de diskrimineringsgrunder som föreningarna oftast nämner att de arbetar aktivt med: runt hälften har i hög grad arbetat med dem och knappt 20% inte alls. Resultaten att kön och ålder prioriteras stämmer överens med idrottens fokus i stort med Strategi 2025 och där jämställdhet varit en egen utvecklingsresa där med tydliga jämställdhetsmål och satsningar på exempelvis barns rörelse och barnidrott. Också socioekonomiska förutsättningar är ett vanligt fokus, följt av etnicitet och funktionsnedsättning.

Minst vanligt bland föreningarna är fokus på hbtqi-frågor (sexuell läggning och könsöverskridande identitet och uttryck) samt religion eller trosuppfattning.

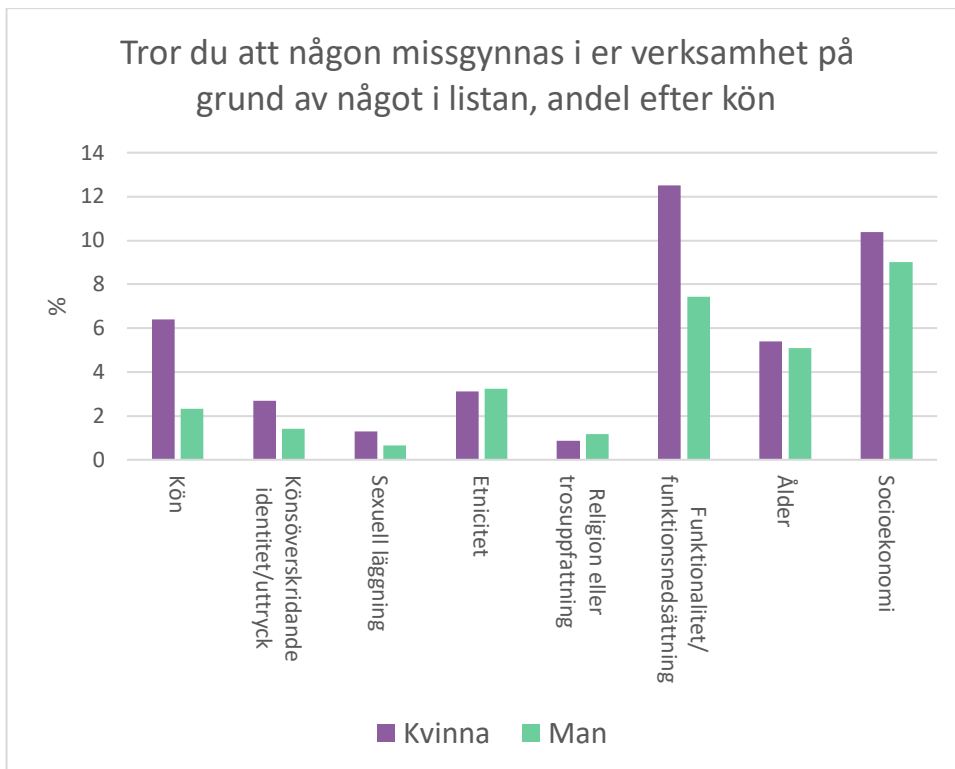


I medlemsenkäten ställde vi frågan om de tror att någon i verksamheten missgynnas på grund av någon av diskrimineringsgrunderna kompletterat med socioekonomi. Vanligast var uppfattningen att socioekonomi och funktionsnedsättning är de faktorer som exkluderar mest. Därefter följer ålder, kön och etnicitet. Hbtq-identiteter (Sexuell läggning och könsöverskridande identitet och uttryck) och religion var mest ovanliga som svar.

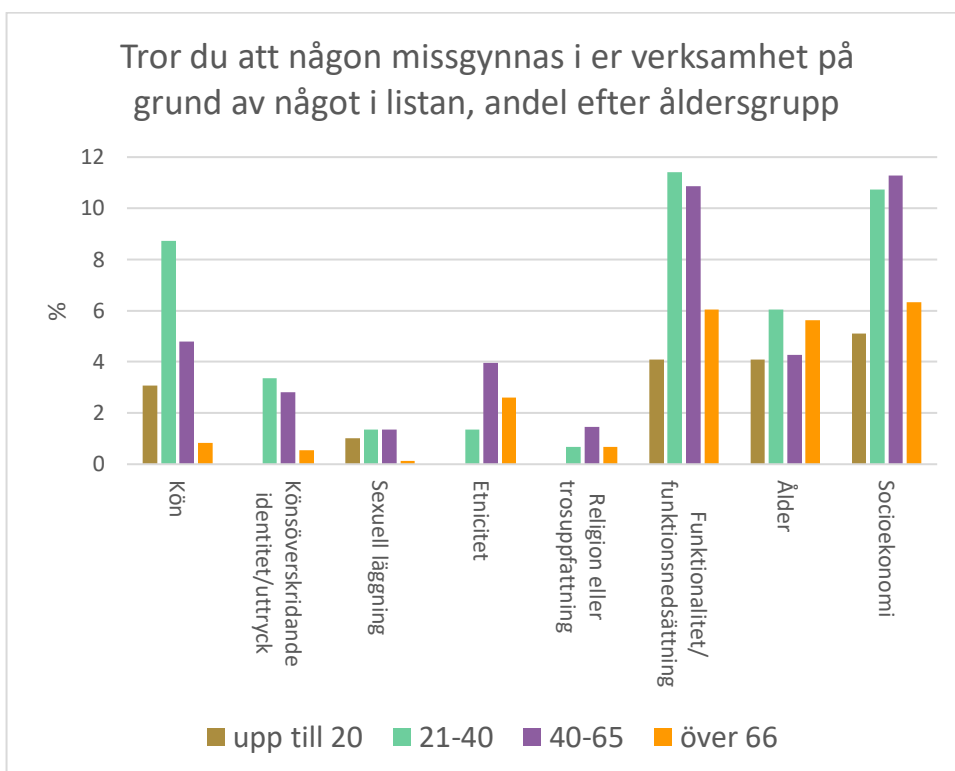
Svar om upplevd diskriminering påverkas ofta av den svarandes ofta dels egna erfarenheter, dels det arbete som redan pågår. Dessa två faktorer ökar medvetenhet, kunskap och probleminsikt och ökar därför andelen ja-svar. Att en fråga listas "långt" som diskriminerande faktor kan alltså både bero på att det inte förekommer någon diskriminering, eller på att det saknas insikt om hur diskriminering ser ut.



Fler kvinnor än män anger grupper där de tror att vissa grupper missgynnas. I synnerhet gäller detta kön, hbtqi-frågor (könsoverskridande identitet/uttryck och sexuell läggning) och funktionsnedsättning.



De två mellanåldersgrupperna: 21-40 och 41-65 år, är mest benägna att ange grupper som utsätts för diskriminering. Undantaget är ålder, där skillnaderna är små.



De svarande hade möjlighet att lägga till andra faktorer i fritextsvar. En av de mest vanligt förekommande svaren är betydelsen av att ha orienterat länge eller komma från en orienterande familj.

“Barn som inte har orienteringsföräldrar får tyvärr inte samma förutsättningar som barn med orienteringsfamilj. Barn med föräldrar som tävlar mycket har helt andra förutsättningar då sporten bygger mycket på egen träning och tävling. Många klubbar har svårt att ta hand om barn som behöver hela kitet.”

“Ledarna utser sina egna närstående till olika hedrande priser på årsmöten!”

“Det är alltid lättare för barn och ungdomar vars föräldrar själva är aktiva inom orientering. Det är betydligt svårare att komma in, när man inte har "orienteringsbakgrund" i familjen. Men jag ser att ansträngningar görs från olika individer/ledare för att motverka detta.”

“Om något, så kan vissa människor behandla folk som vuxit upp med orientering annorlunda än folk som inte har det.”

Delvis relaterat till detta nämns elitism i olika former som något som exkluderar den som inte är lika duktig, lika van eller lika snabb.

“Det är alldeles för uppenbart att resultat är viktigt.; Man tar snabba ungdomar i damstafetter istället för att låta juniorer som är lite långsammare springa.; Självkärl leder ju det här till att junioren tappar sugen.”

“...barn som är duktiga på orientering har mycket högre status i barngrupperna. De vuxna förstärker det genom att skicka upp samma barn på prispallen, tävling efter tävling. Man hade ju kunnat tävla i så mycket annat än snabbast tid: bästa förbättringen, flest tävlingar, första gången/gången med ny färg, hjälpt någon annan osv.”

Även behovet av att kunna transportera sig nämns i flera fall.

“Verksamheten kräver att man har bil (eller annat fordon) för att ta sig ut till träningar och tävlingar.”

“Skilda föräldrar gör att möjligheten att ta sig till träningar och tävlingar blir svårt.”

Också NPF och personliga faktorer som att “inte tillhöra den inre kretsen” och avvikande utseende (tex piercing) nämns.

I fritextsvar kopplade till andra frågor framkommer berättelser om diskriminerande upplevelser kopplat till någon diskrimineringsgrund. Kön den diskrimineringsgrund som oftast nämns. Det nämns i samband med representation, arbetsfördelning,

träning, omklädningsrum och mycket annat. Ett par berättelser vittnar om påtaglig könsdiskriminering:

“Vid något tillfälle pratades det om att bygga ut klubbstugan, jag föreslog då att göra damernas omklädningsrum större, men fick till svar att det inte behövdes, symptomatiskt nog av en man. Nyckeln till släpkärra, och visst materiel finns i herrarnas omklädningsrum, trots att jag påpekat att det borde vara åtkomligt för alla.”

Ett par personer berättar om könsseparatistiska grupper där bara ett kön bjuds in till aktiviteter, som en slags “bastuklubb”.

Även funktionalitet tas upp vid flera som något som märks i verksamheten. Citaten nedan illustrerar väl det många föreningar ställs inför: att det saknas kunskap, kapacitet och tid för att integrera i detta fall barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) i verksamheten på ett bra sätt.

“NPF kan vara ett bekymmer. Både att de individerna kan ha svårare med vissa övningar, t ex samarbetsuppgifter och då kan det gå ut över både barnet med NPF och de som denne skulle samarbeta med. T ex parvisa övningar som rallyorientering eller tjeckisk stafett kräver att båda barnen kan anpassa sig efter varandra och hantera turtagning. Det kräver att det finns tillräckligt med ledare samt ett gott samarbete med föräldrarna. Det kan också ställa till bekymmer på så sätt att dessa ungdomar kräver mycket tränartid, t ex har svårt för att springa med vissa barn, vill bara springa med tränaren, aldrig med någon kompis eller annan förälder, vilket i sin tur gör att de andra barnen i gruppen inte får den uppföljning av tränaren som de skulle behöva.”

“Barn med NPF av olika slag är svåra för oss att stötta på ett bra sätt. Dels pga vara kunskapsnivåer, men också då det kan vara riktigt svårt att få till bra träningar för hela gruppen när förutsättningarna kan sprida väldigt mycket. Vi jobbar mycket med föräldrarna och kunniga ledare kring detta, men det kräver mycket resurser i form av ledartid, vilket är vår värdefullaste valuta, och den kassakistan töms snabbt.”

Flera medlemmar nämner också personer med utrikes bakgrund eller som inte är vita som en grupp som inte nås av orienteringsverksamheten och där det finns ett behov av att nå ut. I något fall nämns uttalad rasistisk jargong.

“Få fler invandrare både barn o vuxna att orientera och därmed lära sig hitta i naturen, samt känna gemenskap i vår förening.”

“...På tävling har jag reagerat på ren rasism (ungefär "jävla apor, vad gör de här") från andra löpare ...”

Många berättar också om hur mycket tradition påverkar, vilket har en tydlig koppling till att vara en "van orienterare" och att komma från en "orienteringsfamilj".

"Bjuder inte in på det sätt att vi försöker inkludera grupper som normalt inte är med, är väldigt traditionella i vårt sätt att ha vår verksamhet."

"I en gammal förening görs vissa saker som man alltid gjort. Kan vara svårt att ändra på ibland."

"Fasa ut alla "gubbar som gör som de alltid gjort" "

Enstaka medlemmar vittnar också om att hbtqi inte är en prioriterad fråga, samtidigt som andra berättar om vissa insatser

"Det pratas aldrig om jämställdhetsfrågor eller hbtq.; Däremot har vi diskussion om tilltal utifrån att vi vill fånga upp alla åldrar och nivåer."

"...Men det är långt kvar till t.ex. könsneutrala duschar både på arrangemang och vid klubbstugan."

"Vi har i samband med renovering 2018 aktivt valt att behålla en viss "prångighet" i våra stora omklädningsrum (identiskt för damer och herrar) för att ge lite mer avskildhet, och vi har sedan 2017 även ett könsneutralt omklädnings/duchutrymme i vårt klubbhus."

Även om det finns många vittnesmål med problem kopplade till olika grupper, finns det också många berättelser om aktivt arbete och förbättringar över tid. Det gäller särskilt kopplat till kön men även andra diskrimineringsgrunder.

"Har orienterat sedan slutet av 70-talet och märker att idag så behöver man inte strida som kvinna. Fortfarande finns gamla, mossiga gubbar - men de finns tack å lov inte kvar i vår förening."

"... Konkreta exempel: jämn könsfördelning i styrelsen, aktivt arbete för att uppmuntra till jämställdhet och inkludering i ansvarsroller (exempelvis kartritning, tävlingsledning, ekonomiansvar, lagledare); Utbildning av ungdomstränare, registerkontroll, jämställdhetsplan. Vi har också byggt ett könsneutralt omklädningsrum för individuellt ombyte och dusch."

Kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier

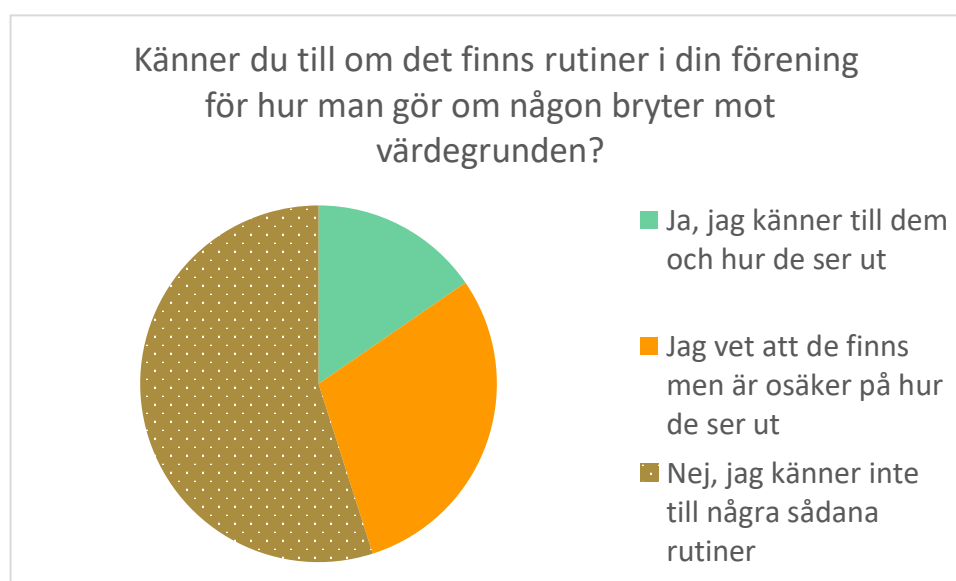
Ingen verksamhet kan någonsin säga att det aldrig förekommer och aldrig kommer att förekomma någon form av kränkningar, trakasserier eller andra oacceptabla händelser. Där människor finns, finns också en möjlighet att någon beter sig illa. I de fall något händer måste det tas om hand på ett bra sätt. Om incidenter inte

rapporteras eller att den som berättar om exempelvis en kränkande upplevelse blir bemött på fel sätt och att skadan förvärras.

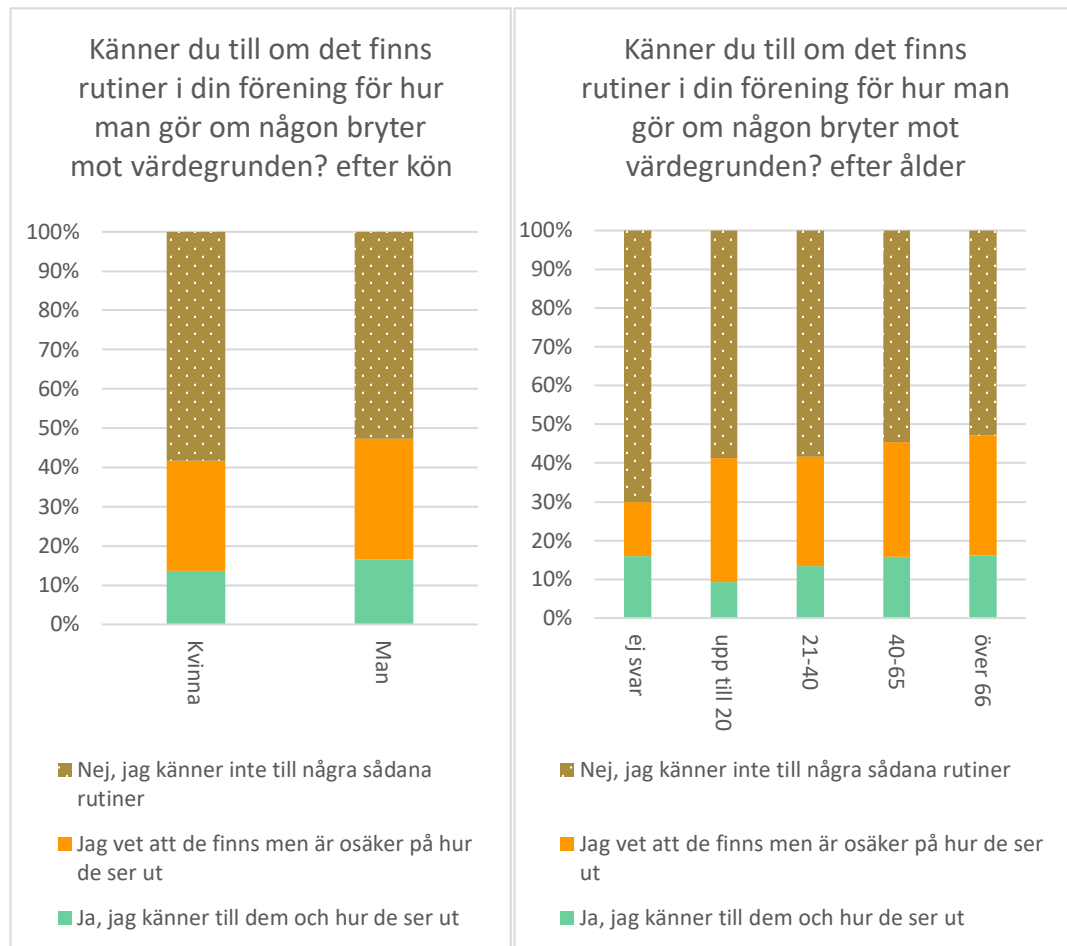
Den som utsätts för något kränkande, eller blir vittne till att någon annan utsätts, måste själv få välja vem den berättar för. Sannolikt är detta en person hen känner förtroende för: en vän, en ledare eller liknande. Därför är det viktigt att det finns fungerande rutiner för hur kränkningar ska tas om hand och att dessa rutiner är kända bland alla medlemmar.

Att rutiner finns och upprätthålls och kommuniceras till medlemmar är också ett bra redskap för att skapa en god samtalskultur och ett klimat där alla vet att saker kan inträffa och att de i så fall kommer att tas på allvar. Om ett sådant samtal inte pågår finns risken 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 är därför 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.

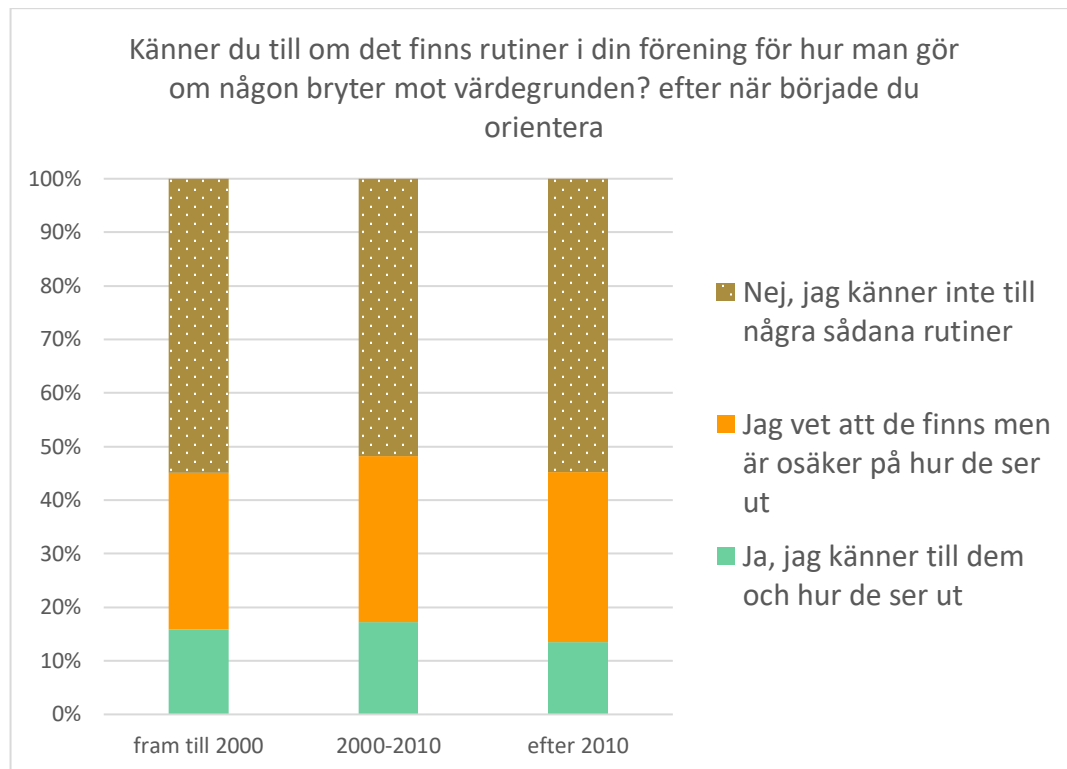
Mer än hälften av de svarande i medlemsenkäten känner inte till några rutiner för hur kränkningar och trakasserier ska tas om hand. Ytterligare 30% vet att det finns rutiner men inte hur de ser ut. Ungefär 15% känner till rutinerna och vet hur de ser ut.



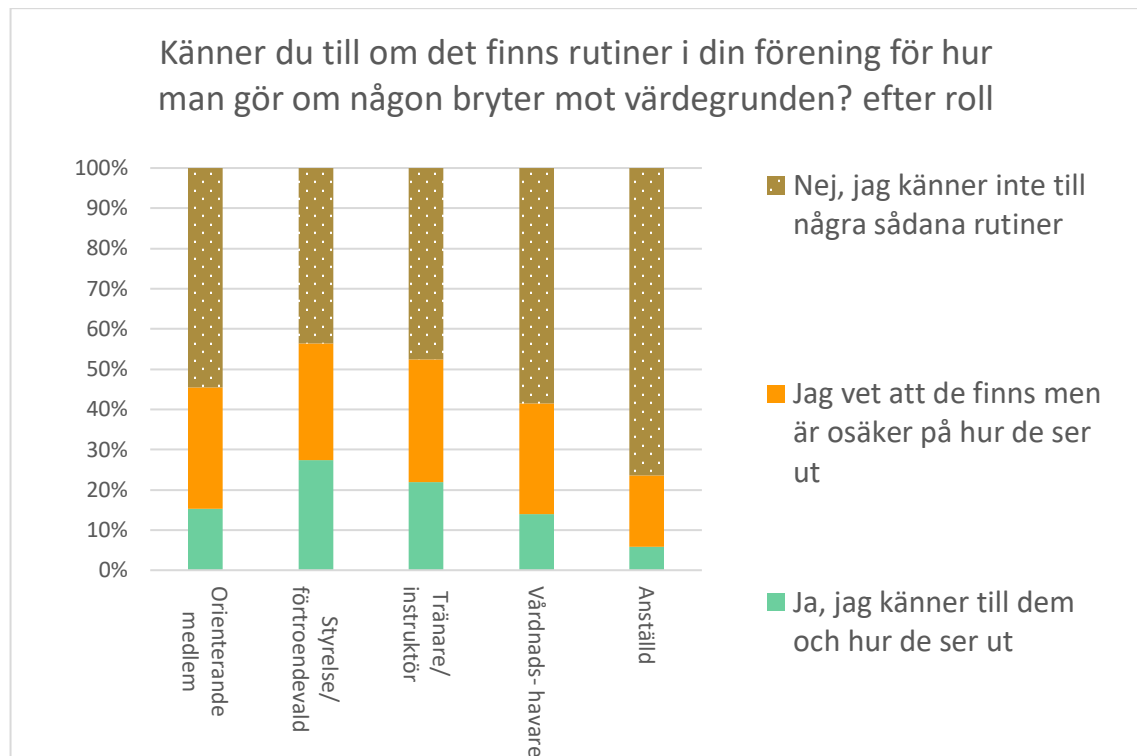
Något fler kvinnor än män känner inte till rutinerna, men skillnaderna är små och det är svårt att dra säkra slutsatser. Det ingår dock i ett mönster där kvinnor uttrycker något mer missnöje. Något fler yngre än äldre känner inte till rutinerna men åter är skillnaderna så små att det är svårt att dra några slutsatser.



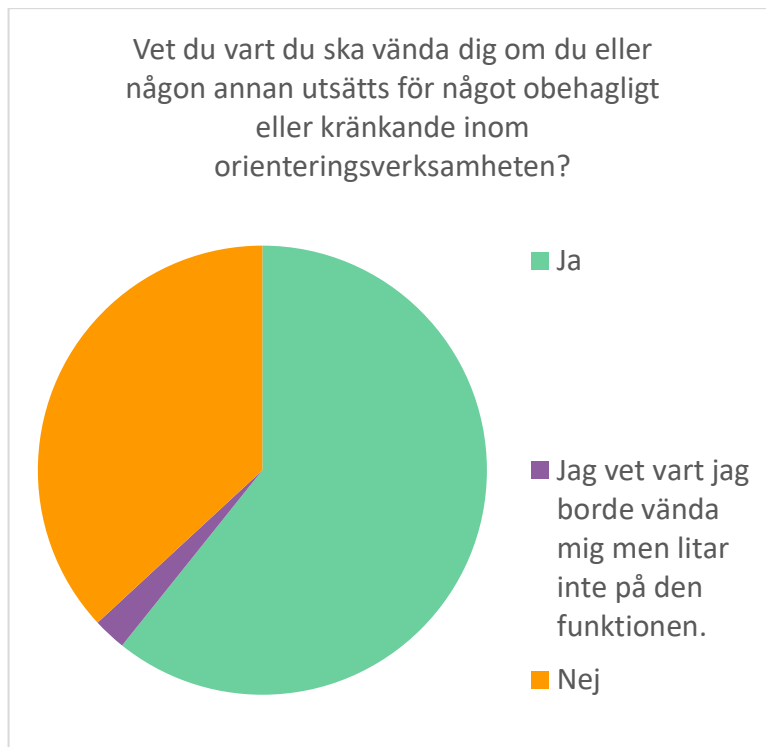
Det är också något färre av dem som började orientera efter 2010 som känner till rutiner och hur de ser ut. Runt 16% av dem som började före 2010 känner till dem, jämfört 13% av dem som började efter 2010. Skillnaden är för liten för att vi ska kunna dra säkra slutsatser.



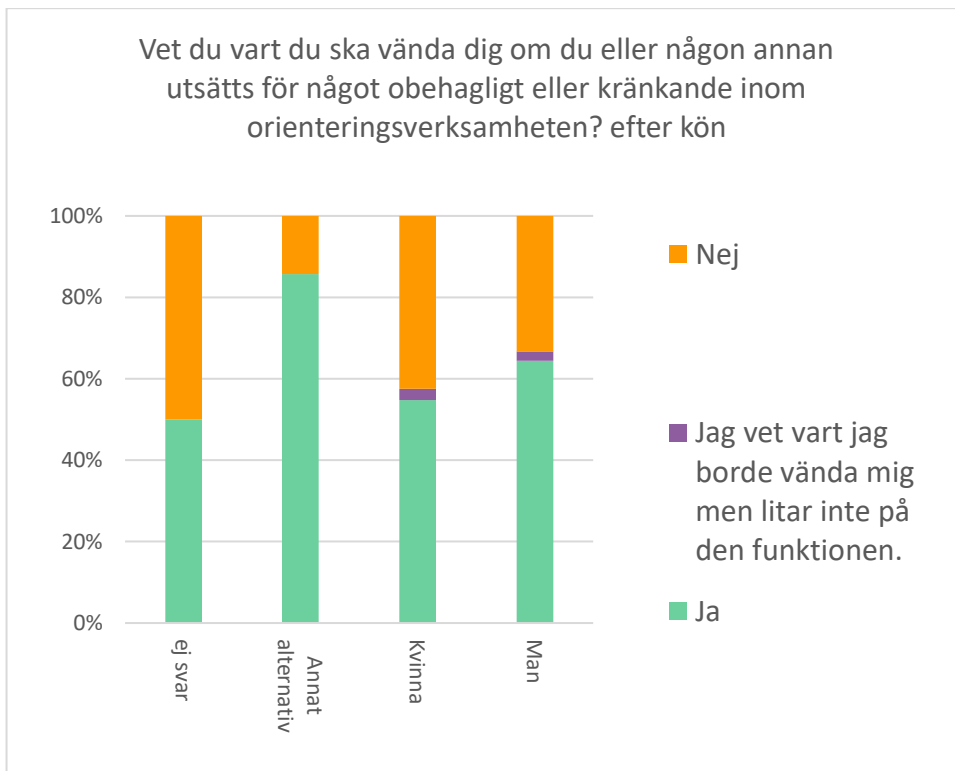
Att fler yngre och nyare orienterare inte känner till rutinerna skulle kunna bero på att de mer sällan har ansvarspositioner i föreningarna. Ser vi på de olika rollerna i föreningen är det något fler styrelse/förtroendevald och fler tränare/instruktörer som känner till att det finns rutiner och hur de ser ut. Även i dessa grupper är det dock fortsatt närmare hälften som inte känner till några rutiner alls. Eftersom dessa två grupper är nyckelpositioner för att föra samtal med medlemmar, och sannolikt de grupper som oftast får ta emot rapporter om kränkningar, är detta särskilt allvarligt.



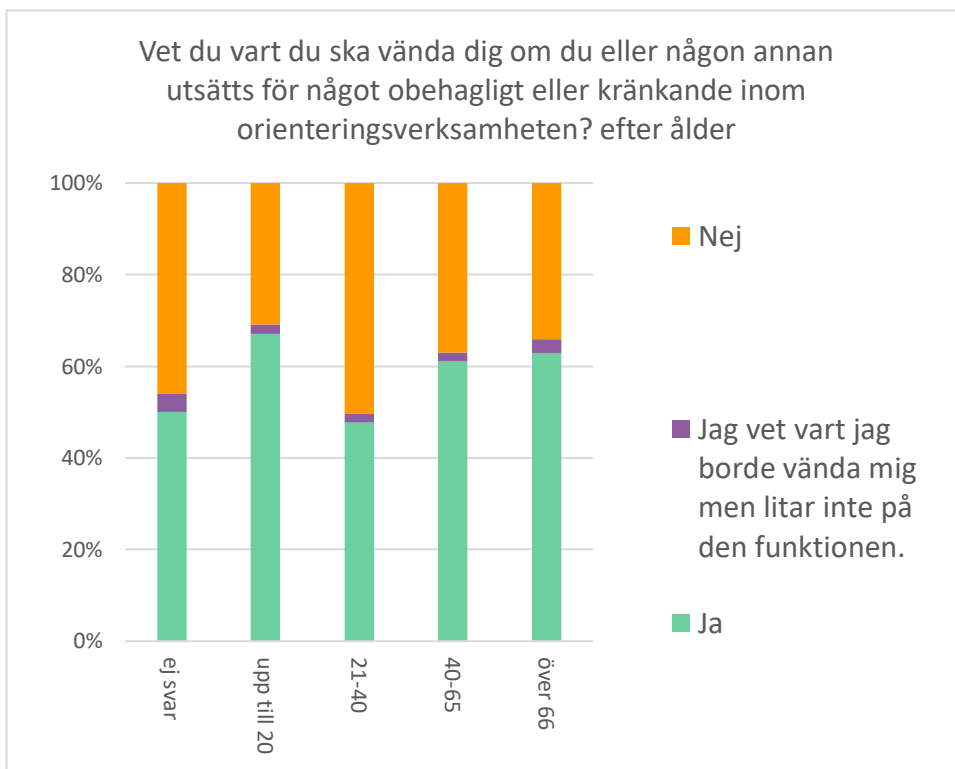
Att det saknas rutiner behöver inte innebära att kränkningar inte tas om hand på ett bra sätt. I medlemsenkäten är det närmare 60% som säger att de vet vart de ska vända sig om de själva eller någon annan utsätts för något obehagligt eller kränkande. Det är dock en tredjedel som inte vet det. Ett par procent, närmare 50 personer, som säger att de vet vart de ska vända sig men inte litar på den funktionen. Som syns i diagrammen nedan är dessa personer utspridda både över kön och ålder.



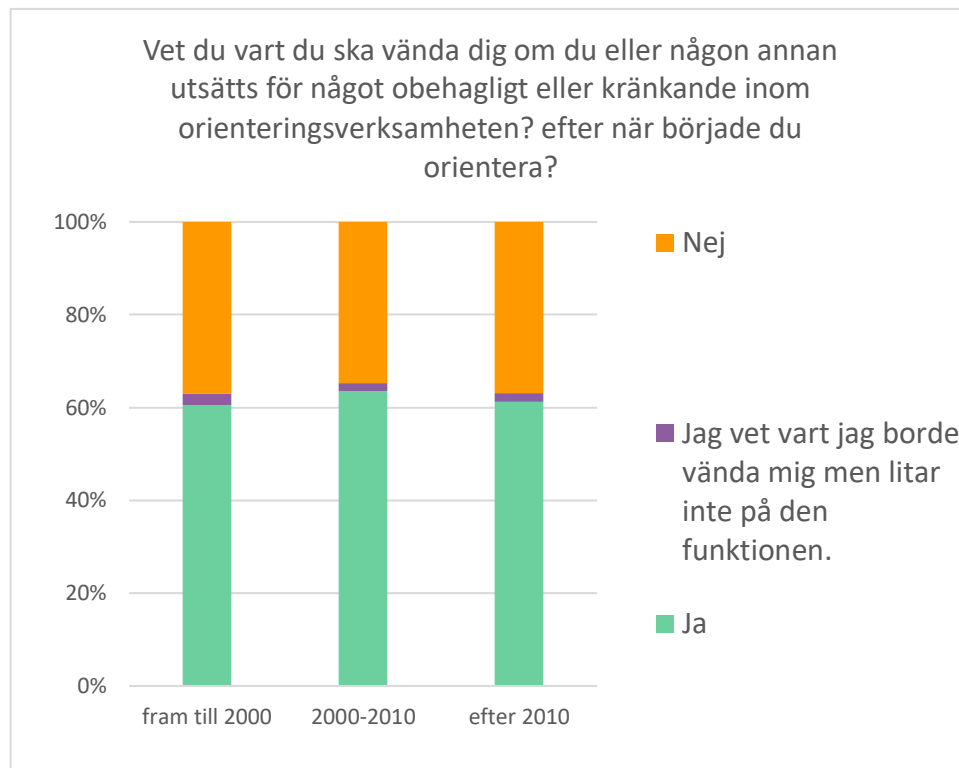
Det är något fler kvinnor än män som inte vet vart de ska vända sig vid kränkningar. De flesta som angett en annan könsidentitet vet vart de ska vända sig (observera att det är mycket få i gruppen). Den grupp som valt att inte ange kön är den som mest sällan vet vart de ska vända sig.



Gruppen 21-40 år och gruppen som inte angett ålder utmärker sig genom att mindre än andra grupper inte känna till vart de ska vända sig.



När man började orientera påverkar inte om man vet vart man ska vända sig om något händer. Runt 60% svarar ja, drygt 30% svarar nej och ett par procent svarar att de vet, men inte litar på funktionen, oberoende av när de började orientera.



Att många medlemmar känner till rutiner eller vet vart de ska vända sig kan bero på att rutiner helt saknas. 44 föreningar, nära hälften av dem som svarade på frågan, saknar rutiner för vad som händer om någon bryter mot värdegrunden eller på något annat sätt beter sig illa i verksamheten. Ytterligare 19 stycken svarar att de inte vet - vilket innebär att om de finns så är de inte kända. Bara ungefär en tredjedel har rutiner.



Även i fritextsvar framkommer att det förekommer kränkningar inom orienteringsverksamheten, och inte alltid finns beredskap och kompetens för att ta hand om saker som händer.

“Har haft ungdomsledare som inte har respekterat barns "nej" vid bus och kittling.”

“Jag tycker föreningen är hyfsat jämställd, men det förekommer rasistiska och könsdiskriminerande både uttalanden och beteende.; Utifrån styrelse och grupper ser jag inget som försöker motverka det här.; ; Jag har tagit upp det här på årsmöten, men inget händer.”

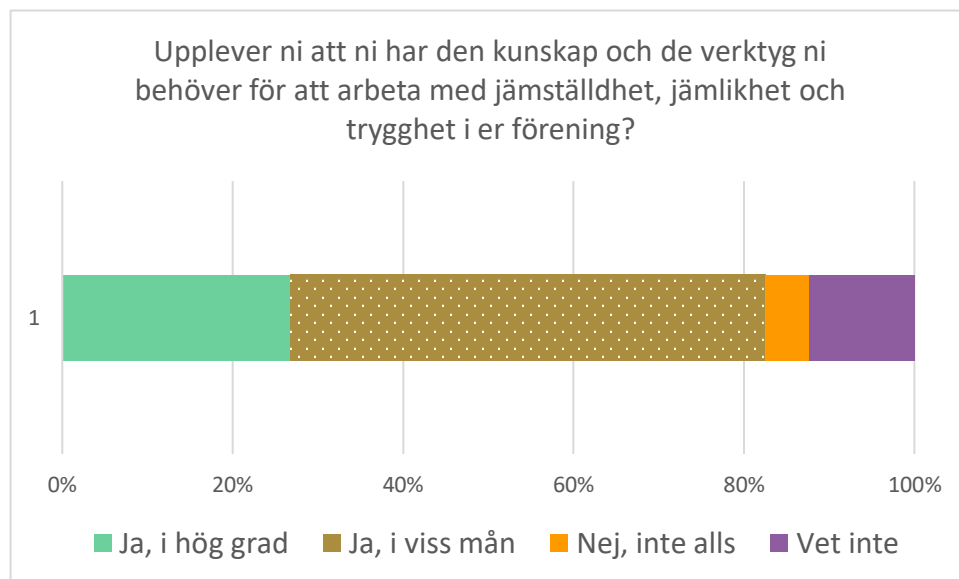
“Jag skulle vilja att man visade dessa regler och vart man ska vända sig om något händer hos klubbarna så att man som ung medlem vet vad man ska göra om något händer och att det är oacceptabelt att utsätta någon för diskriminering i klubben eller behandla någon annorlunda på grund av till exempel löphastighet”

Ett par berättelser innehåller så detaljerad information att det finns risk att individerna identifieras. De handlar om hur bristande rutiner skadat en inblandad person, och om hur en person systematiskt nedvärderats och exkluderats och perspektiv tystats på grund av flera olika egenskaper.

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

Bara fem föreningar säger att de saknar den kunskap och de verktyg de behöver för att arbeta med jämställdhet, jämlikhet och trygghet i verksamheten. 12 stycken säger att

de inte vet. Av resterande säger ungefär en tredjedel att de i hög grad har den kunskap de behöver, och två tredjedelar att de har det i någon mån.



De flesta föreningarna anger inget behov av något av kompetensutveckling inom de områden vi föreslog av enkäten. Av de som ändå önskade kompetensutveckling var de vanligaste (i storleksordning

- verktyg för att uppmuntra träning utan krav på tävling,
- verktyg för att introducera kartläsning och "skogsvett" för den ovana
- hur vi kan ta fram ett nuläge för vår förening i jämställdhet, jämlikhet och trygghet,
- jämställdhet, jämlikhet och trygghet i det praktiska ledarskapet,
- verktyg för att motverka elitism och tankar om "bättre" och "sämre" orientering samt
- kunskap om att förebygga och hantera kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier.

Färre önskar stöd i mer specifika områden för jämlikhetsarbetet, såsom machokultur, fördomar och kunskap om olika diskrimineringsformer. Baskunskap om jämställdhet, jämlikhet och trygghet, samt stöd i arbete med representation önskas av något fler.

Utöver de förslag vi gett nämner ett par föreningar önskemål om stöd i att rekrytera nya medlemmar, både generellt och i specifika, underrepresenterade grupper såsom ungdomar eller "minoriteter". En förening nämner hjälp att "få med föräldrarna" i arbetet och en nämner stödverktyg för att fördela arbetsuppgifter mer jämnt.



Hur upplever föreningarna sitt arbete?

Många föreningar upplever att arbetet med jämställdhet, jämlikhet och trygghet är svårt att få till med knappa resurser och ideellt arbete i små föreningar.

“Det är inte främst kunskap som vi saknar, utan personer som vill/ har tid att jobba med nyrekrytering och ledare för nya grupper. De ledare/funktionärer vi har är redan engagerade i nuvarande verksamhet.”

“Vi behöver säkert diskutera mer i klubben om hur vi gör nu och vad vi kan förändra. Vi har väldigt många engagerade medlemmar med olika bakgrund som gör ett fantastiskt arbete i den dagliga verksamheten. Utmaningen är att få tiden att räcka till för reflektion och utveckling.”

Flera uttrycker också att de vill bredda sin verksamhet men att det är svårt att nå ut till och rekrytera nya grupper till orienteringen.

“Vi är en liten förening, med god anda och föreningens medlemmar är välkomnande emot såväl varandra som nya medlemmar. En sak som vi generellt är dåliga på är marknadsföring av sporten, vilket gör att bara de som redan är intresserade börjar orientera, vilket ger en underrepresentation av minoriteter i våra medlemsantal.”

Detsamma gäller representation på olika uppdrag i föreningen. Den som vill engagera sig är välkommen men:

“Vi har svårt att få personer att ställa upp i styrelsen som ordförande; Svårt att rekrytera ungdomar som tar ansvar för klubben.”

“Vi har svårt att rekrytera kvinnliga medarbetare till styrelsen och andra poster i föreningen.”

Medlemmarna delar liknande upplevelser:

“Vi är en liten förening och har inte råd att förlora någon medlem p g a negativ särbehandling. Alla känner alla så att någon blir sämre behandlad är inte aktuellt. Samtidigt kan vi inte lägga vår energi på att jobba allt för mycket med denna typ av frågor. Ibland undrar jag om OF förstår att många klubbar kämpar för sin överlevnad. Då blir inte detta de viktigaste frågorna att jobba med.”

Slutligen finns det föreningar som tycks mena arbetet fungerar bra som det är idag. Den gruppen varierar från de som redan har ett proaktivt arbete, via dem som tycker att det är viktigt men det saknas inte problem, och slutligen till dem som tycker att annat är viktigare att prioritera.

“I undersökningen som genomförs årligen får alla som deltar i föreningens verksamhet möjlighet att anonymt framföra om man själv eller någon annan utsatts för kränkande behandling. Vi brukar få mycket bra betyg i dessa undersökningar, men i de fall där något framkommer som inte varit bra så arbetas vidare med frågan i träningsgrupper på läger eller vid andra tillfällen.”

Vi är en liten byaförening med endast en aktiv orienterare och några aktiva friidrottare som bor på andra orter och tränar individuellt. (...) Det känns som att vi inte har behov av att aktivt arbeta med den här typen av frågor i vår förening, som den "ser ut" idag; ALLA (!) är välkomna att representera vår förening; Osäkert om föreningen har någon framtid...

“Jag tror att precis som i många andra situationer så räcker det med sunt förnuft och att behandla alla andra som du behandlar dig själv. Jag tror att vi har kommit dit vi är till stor del beror på bra ledare som har stort engagemang och som reagerar direkt om någon skall utsättas för någon form av kränkning.”

“Vi struntar högakttningsfullt i vad personer har för bakgrund och fokuserar enbart på hur de agerar. ... Vad oss anbelangar finns det mer produktiva ting ni kan göra.”

“Fokusera på att ordna relevanta utbildningar för vår sport, t ex arrangemangsutbildningar, barntränarutbildning, kompetens kring markfrågor; Arrangemangsutbildning innehåller tävlingsledning, banläggare och olika kontrollanter.”

I medlemsenkäten lyfts en tydlig önskan att locka fler än de typiska orienterarna, särskilt personer med annan socioekonomisk bakgrund, invandrabakgrund eller utan orienterande föräldrar. Förslag handlar om riktade insatser, subventioner, samåkning, synliggörande av olika medlemsgrupper och att ändra arbetssätt för att sänka trösklarna.

“... ett utbyggt och fungerande system för samåkning... nödvändigt om vi ska vara inkluderande och vilja öka antalet medlemmar ur andra samhällsgrupper än den typiska orienteraren...”

“Riktade insatser för att locka målgrupper som inte är mycket representerade i orientering, ex personer med invandrabakgrund.”

“Ännu mer aktivt jobba för att alla ska kunna vara med oavsett föräldrars ekonomiska situation eller möjlighet/vilja att engagera sig.”

“Mer subvention av startavgifter...”

“Orienteringssporten är ganska bra på dessa frågor... sporten attraherar en väldigt smal sektor... svårt att lösa då ungdomsverksamheten kräver många vuxna som ledare...”

“Jobbade mer för att inkludera människor som inte kommer till klubben utan familj.”

“Vi bör aktivt jobba med att få medlemmar/utövare från alla samhällsgrupper... inte bara säga att alla är välkomna...”

“Jag önska att vi hade kapacitet... för att kunna rekrytera bland de vanligtvis mer ovanliga orienterargrupperna. Bl.a. invandrare... Alla... ska kunna vara sig själv och ändå få vara med...”

“Jag ser att vi i klubben inte har medlemmar som har annat könsuttryck... eller annat etniskt ursprung...”

“Tittade utåt mot de som inte är vana orienterare i stället för att titta inåt, där alla är lika.”

“Tycker sporten på ett bredare plan ska göra mer för att inkludera mer mångfald i utövarna...”

“Synliggör alla medlemskategorier... Tona ned herreliten och låt unga, tjejer, motionärer synas mer... Bli bättre på att fånga upp ungdomar som saknar föräldrar...”

“Synliggöra värdegrunden om människors lika värde... ha anti-rasism-budskap och inkluderande språk...”

“Ifrågasätta sätten som man alltid har gjort saker... Våga testa rikta sig till nya målgrupper... Vara kreativ kring hur man som förening kan stötta dem som vill vara del av föreningen men inte har samma förutsättningar...”

Flera förslag fokuserar på kön och hbtqi-frågor , som att stärka kvinnors representation i ledande roller och skapa utrymme för personer med olika könsidentiteter. Även praktiska lösningar som könsneutrala omklädningsrum, blandade arbetsgrupper och mer jämställd fördelning av uppgifter lyfts.

“Att införa omklädningsrum för personer med könsöverskridande identitet...”

“Utbildade ledarna i mer än bara orientering... inom genus och HBTQ.”

“Det som behövs... är fler kvinnor i ledande positioner... och att du blir respekterad i den rollen!”

“Kanske än mer blandade arbetsgrupper med kvinnor och män, tjejer och killar.”

“Ta bort könsdiskriminerande aktiviteter...”

“Bygga om klubbstugan med könsseparata omklädningsrum med dusch.”

Ett antal förslag fokuserar på hur klubben arbetar med värderingar, trygghet och bemötande vid problem.

“Enkel utbildning/information om vad vi som tränare och vuxna kan/bör göra för att säkerställa inkludering.”

“Utbildning och diskussion om frågorna och de kluriga situationerna... olika exempel på lösningar.”

“Tar tag i värdegrundsarbetet på riktigt... reagera och påpeka när uttalanden inte är okej.”

“Konkretisera/exemplifiera vad jämställdhet, jämlikhet och trygghet innebär... Ta fram rutiner...”

“Bättre kommunicera vår värdegrund och hur man gör om man upplever någon form av kränkning...”

“Jag känner att vi har en jämställd, jämlik och trygg miljö. En utbildning för medlemmarna...”

“Jag skulle vilja att man visade dessa regler och vart man ska vända sig om något händer...”

“Jag är nöjd med hur min förening arbetar med dessa frågor...”

“Alla medlemmar behöver vara med och bidra... Föreningen är medlemmarna”

Ett antal kommentarer behandlar barn och ungdomsverksamheten, ibland som en metod att rekrytera nya grupper (både barn och vuxna) till orienteringen.

*Jag önskar att vi alltid har; ; * Barnpassning; * Miniknat; * Sjukvård; * Dusch på arenan; på våra arrangemang (distriktsnivå och uppåt)*

“Mera stöd till skolorientering...”

“Jag vill bara påpeka att vi förlorar många tävlande när B-klasser togs bort...”

“Sluta premiера de snabbaste barnen...”

“Få barn att tävla tidigt...”

“Bli bättre på att fånga upp ungdomar som saknar föräldrar...”

“Låta ungdomarna få mer att säga till om...”

Även behovet av bättre ledarskap och föreningskultur är ett återkommande tema. Det handlar både om samverkan, om social gemenskap och informationskanaler. Några lyfter också behovet av förbättrad fysisk miljö, främst i klubbstugan.

“Mer samarbete kring val av tävlingar...”

“Byggde en större klubbstuga...”

“Låta alla medlemmar komma till tals... tona ned elittänkande...”

“Våga diskutera mera kring hur alla mår...”

“Alla som innehaft en position mer än 5 år borde automatiskt erbjuda sin plats...”

“Se till att alla får information om sådant som händer.”

“Tydligare information via hemsidor, mejl etc...”

“Pratade mer om vilka utmaningar vi har och hur vi kan arbeta...”

“Jag tycker att det vore värdefullt med medlemsmöten... prata om HUR vi vill ha det...”

Slutligen finns ett antal röster som inte tycker att något ytterligare arbete behöver göras. Det kan handla om att föreningarna redan idag är överbelastade, och inte har tid och utrymme. Andra nämner att det inte behövs för det är redan bra. Slutligen nämner flera att detta är “ideologisk woke-politik” som inte hör hemma inom orienteringen.

“Mer yttrandefrihet och mindre woke-politik...”

“Jag önskar att vi inte gör mer än vad vi gör idag... ytterligare arbetsbelastning...”

“Ingenting tror jag. Allt funkar ju redan bra... De frågor ni adresserar är inte relevanta...”

“En vision att orientering skall finnas för alla... men är det möjligt att anpassa verksamheten...?”

“Enkäten känns felriktad...”

“Lokalt fungerar det bra tycker jag...”

Hur beskriver Svenska Orienteringsförbundet normen, möjligheter och utmaningar inom orienteringen?

Som komplement till föreningarnas och medlemmarnas svar i enkäten genomförde vi fem intervjuer på förbunds nivå. Här följer en sammanfattning av vad de sa när vi ställde frågor om vem som är den typiske orienteraren, vem som passar in och inkluderas i orienteringen (och vem som inte gör det) och var förbundets främsta utmaningar och möjligheter finns.

I intervjuerna blir det tydligt att bilden stämmer väl överens med vad som framkommit i enkäten: normen för en orienterare är en vit, välutbildad, oftast lite äldre man som orienterat i hela sitt liv och som har sin (hetero-) familj i orienteringen.

“Den är lite mer välbeställd och högutbildad, är i huvudsak från landsbygd och mindre städer. Familjenormen är ganska stark. Hbtqi-perspektiv, det finns ingen som brutit mot heteronormen på herrsidan. Men tjejer har visat upp sin sexuella läggning. Extremt få som inte har nordiskt utseende och Svensson-namn. De flesta har bil. Extremt få personer i slöja”

En annan intervjuperson svarar så här:

”Många av landslagslöparna är universitetsutbildade. Etnicitet där är orienteringsrörelsen urdåliga. På tävlingar ser man sällan någon med utomeuropeisk bakgrund. Begränsat till Europa, Kanada, Japan. Kina försöker men lyckas inte.”

En intervjuperson svarar på följande sätt hur den här normen påverkar de som inte passar in i mallen riktigt:

”Personer som inte är enligt norm får inte samma förutsättningar. Tex har vi haft en norm att servera hamburgare och korv- och det passar ju inte alla. Fler tänker annorlunda nu. Det kan bli bagatelliserat av den som tänker enligt norm. Det finns alltid den som inte sätter på sig normglasögonen, då får vi andra göra det.”

Förbundet delar bilden av en trygg, jämställd och jämlik verksamhet för de flesta orienterare. Men liksom många som svarat på enkäten pekar de svarande på familjetradition och en stark norm som blir exkluderande, även om det inte är intentionen.

En intervjuperson svarar så här på hur hen ser på hur trygga, jämställda och jämlika orienteringsmiljöerna är:

”Det är relativt sett tryggt och inkluderande” ... ”Vi har byggt in en exkludering utan att mena att mena det, sticker man ut så märks det väldigt tydligt.”

Hen fortsätter:

”Du behöver ett jäkla stort självförtroende för att kliva in i orienteringen utifrån.”

”Vad gäller jämställdhet är det 55-åriga gubbar som är tävlingsledare och gör ”manliga” saker. Det är ganska tufft om du som kvinna vill komma in och vara banläggare, då måste du ha en jäkla grit för att ta för dig.”

En förbundsrepresentant beskriver ett genomgående problem i föreningar som handlar om att makten ligger hos få personer och att det också finns en rädsla för förändring kopplat till personer som funnits länge och haft mycket att säga till om i föreningarna under lång tid:

”I många klubbar finns klubbens starke man. Om folk skulle opponera sig mot honom kan det bli tufft. Det är inte medlemmarnas åsikter som får styra föreningens verksamhet utan det är hans åsikt”

“Drömmen är att SOFT skulle göra en kulturförändringsresa. Det som att vi har En man som heter Ove; 10,15, 20 av honom i varje förening. Det skapar en dömande kultur.”

“Steg 1 är att börja fråga lika många 25-åriga tjejer som killar att rita en karta. Och hålla igen på förvåningen när tjejer vill göra det och bara säga “fan vad kul!”

Några av de områden som inte lyfts mycket och som nämnts tidigare är hbtqi och religion. Vid frågan om hur förbundet arbetar beskriver en förtroendevald förbundets arbete med hbtqi på följande sätt:

“Vi har gått med i Pride tidigare och haft regnbågsfärgade skärmar.”

“Ligger inte på någons agenda men om någon person brinner för det är vi inte motståndare. Så är det med många frågor hos oss.”

Vad gäller religion beskriver en person situationen i förbundet på följande sätt:

”Kristendom ses knappt som en religion, det är norm. Några föreningar anordnar kristna konfirmationsläger. Det är som att vi bara prata religion när det handlar om islam och inte ser att inte alla har symboler fast det kan vara religiösa.”

På frågan om förbundet arbetar med jämställdhet, trygghet i befintliga utbildningar svarar en intervjuperson att familjenormer och fördomar lyfts i digitala delar av nybörjarutbildningar och det har funnits för lite fokus på trygghet och inkludering men det finns mer nu. Hen menar att det inte ska vara separata spår utan ska in i befintliga utbildningar.

“Vi lägger också på andra perspektiv än de vanligaste. I vårt nybörjarmaterial som bearbetas om nu kommer det att finnas fler perspektiv för att tänka in personer med synnedsättning, rörelsenedsättning och kognitiv funktionsnedsättning”

Hen fortsätter:

“Jag var tränare och en aktiv så att “jag har en kompis som vill följa med. Hon sitter i rullstol.” Jag var inte beredd att ta emot det och hitta en lösning. Jag vill att fler ledare ska vara förberedda och inte bli så ställd som jag blev i den situationen”

Beredskap för att förebygga och hantera

I intervjuerna beskrivs en hög omsättning av personer i orienteringen och att nya personer inte alltid följs/kollas upp med registerutdrag, referenstagning och bakgrundscheck av nya ledare och tränare. Detta är faktorer som ökar risken att

olämpliga personer deltar i verksamheten. Orienteringen beskrivs också som en idrott där flera åldersgrupper blandas, där idrottsutövandet ofta sker individuellt i en miljö som kan vara väldigt avsides, eller i små grupper (inte exempelvis i en gemensam idrottshall) vilket skapar flera situationer där risken för incidenter ökar.

En intervjuperson lyfter en situation som belyser vikten av att det faktiskt finns rutiner för att fånga upp och hantera kränkningar som sker i verksamheten. Hen beskriver att det såhär:

“Vi har haft flera fall där personer dömts för pedofili civilrättsligt. Det är ju en blandning av barn, vuxna och gamla gubbar i orienteringen vilket kan vara en risk.”

En annan lyfter att det kan finnas riskzoner i orienteringen med tanke på samåkning, att det att man tränar, tävlar och duschar tillsammans över generations- och könsgärnsr.

“Samåkning är bra ur ett hållbarhetsperspektiv men det finns också risker med det”

Intervjupersonerna antyder också en (välvillig) tystnadskultur, där insikten om vad som kan hända sällan lyfts fram.

“Ingen vill prata om detta med övergrepp, det händer inte hos oss”

Sammantaget förstärker intervjuerna de resultat som syns i dokumentgenomgången och enkäterna: orienteringsverksamheten är både välvillig och kompetent, och de flesta trivs och mår bra i verksamheten. Det saknas dock delar av förebyggande arbetet såsom att arbeta för en tydligare samtalskultur, en riskanalys, krisplan och strukturer och system som säkerställer att detta gäller alla orienterare och potentiella orienterare.

R3 - Realia - analys av resultat

I detta kapitel 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, jämställdhet och jämlikhet inom orienteringen. Dessa resultat har analyserats med hjälp av 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.

Att förstå sårbara och osunda idrottsmiljöer inom barn- och ungdomsidrotten

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 policies: Skapa tydliga riktlinjer och handlingsplaner för att förebygga och hantera sexuella övergrepp. Policies 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.

Tema 1: Fokusera inåt på strukturer och rutiner

Resultaten visar att det i många föreningar finns ett engagemang för att skapa en jämställd, jämlik och trygg verksamhet, men det saknas ofta ett systematiskt förebyggande arbete för att uppmärksamma de risker eller problem som skulle kunna finnas i verksamheten. Både medlemmar och föreningar saknar kunskap om Riksidrottsförbundets föreningens värdegrund som gäller inom Svenska orienteringsförbundet, och i många fall är det oklart vart man ska vända sig och vad som ska hända om någon bryter mot värdegrunden eller beter sig illa. Detta gäller också både många tränare/instruktörer och styrelse/förtroendevalda, funktioner som är ytterst viktiga i både förebyggande och åtgärdande insatser. Det visar att både det förebyggande, proaktiva arbetet och det reaktiva arbetet kan behöva förtydligas och struktureras.

Samtidigt uttrycker många att orienteringsverksamheten är trygg och att allt fungerar bra, och att det är självklart att alla är välkomna. Det vi ser i Svenska orienteringsförbundet är en typ av välvillig tystnadskultur: en kultur där det mesta är bra och att man, delvis därför, inte är motiverad att lyfta denna typ av frågor. De vanligaste anledningarna till att inte arbeta aktivt med frågor om inkludering och trygghet är att det upplevs onödigt, eftersom det inte finns några problem; eller att det saknas tid och resurser. Det kan också handla om rädslor för att själv behöva försvara och förklara varför det är viktigt.

I en kultur som orienteringens som är ganska homogen och välvillig kan det vara svårt att tro att något ska hända. Många känner varandra i föreningen och i förbundet, det finns starka lojalitetsband och allt för det mesta är bra. Det förebyggande arbetet handlar dock både om att ha en beredskap OM något händer – vilket det tyvärr kan göra i alla sammanhang. I undersökningen framkommer också att Svenska orienteringsförbundet tyvärr inte är något undantag. Förebyggande arbete handlar också om att stärka känslan av trygghet i vardagen för både aktiva och ledare. En tydlig riskanalys och plan för krishantering visar att man tar frågan på allvar och att man tänker agera om något händer.

I Jonas Stiers forskning om trygga ungdomsverksamheter är tystnadskultur en utpekad riskfaktor. I en tystnadskultur riskerar missförhållanden att förbli dolda och aldrig komma till kännedom för de ansvariga. Eftersom det saknas både en plats och en vana för att tala om små saker som inträffar, så lyfts inte heller de stora. Det är därför viktigt att skapa en positiv samtalskultur. I ett sammanhang där man tränat på att prata om det lilla som händer är det också lättare att prata om det stora. Samtalet blir också en träning i att navigera i rätt och fel, och i att se hur makt och våld kan ta sig uttryck. Det gör det lättare att identifiera vad som händer och snabbare kunna agera när en situation uppstår.

Också Susanne Johanssons forskning visar på behovet av förebyggande arbete för att minska riskerna för övergrepp, och av att det förebyggande arbetet följs upp och kvalitetssäkras.

I vår undersökning beskrivs dels en ovilja att prata om övergrepp och en föreställning av att ”det händer inte hos oss”. Samtidigt finns en rad riskfaktorer: både i verksamheten: att man tränar, tävlar, duschar och samåker över generationsgränser. Men också i det strukturella: bristande rutiner för referenstagnation pekar på behovet att stärka det förebyggande och främjande arbetet. Rutiner för referenstagnation ska dock inte ses som ersättning till främjande samtalskultur, utan som komplement.

I förbundets centrala styrdokument nämns i flera fall vikten av gott bemötande, trygghet och att ta ansvar för varandras trygghet. Det saknas dock i vissa fall konkretisering av vad detta innebär i praktiken. En viktig slutsats i denna rapport är att Svenska Orienteringsförbundet behöver konkretisera sitt centrala arbete, göra en tydlig riskanalys och identifiera riskzoner och stötta föreningarna både i att skapa en samtalskultur och i att upprätta och sprida kunskap om hur incidenter kan fångas upp, hanteras och bemötas i orienteringsvardagen.

Tema 2: Öppna upp och släpp in

Förbundet visar en medvetenhet om hur den typiske orienteraren ser ut, vad den har för bakgrund och vilka grupper som inte är särskilt vanliga bland utövare idag. Normen är vit medelklass, heterosexuell man, det finns en stark familjenorm, många har ”orienterat länge”, och många är äldre. För att kunna vara relevanta i framtiden, locka fler deltagare till orienteringen och samtidigt se till att de som redan finns i orienteringen känner sig sedda och fullt ut kan vara sig själv är det viktigt att utmana de invanda normerna. Detta lyfts både i enkäterna av medlemmar, föreningar och i intervjuer med förbundsrepresentanter. Den starka medvetenheten om normen samexisterar med ”En man som heter Ove-kulturen”: Många föreningarna leds av personer som inte är särskilt intresserad av förändring. Det finns också en ”starke man-kultur”: en kultur där många föreningar leds av en stark man med ett gott hjärta som samlar på sig lite för mycket makt (och kan vara svår att flytta på).

Det är viktigt att komma ihåg att många ”Starke man” och ”Ove” har stor erfarenhet och kompetens som är värdefull för verksamheten. Det är viktigt att ta tillvara på denna kompetens och att visa uppskattning för det arbete som de lagt ned. Dock behöver det samexistera med att öppna upp för förnyelse och förändring.

På förbunds nivå görs satsningar på jämställdhet och för att locka personer i utsatta områden. ”Hitta hem”, att börja med orientering, är ett gott exempel. Förbundet jobbar också med att få in fler perspektiv i utbildningar för att skapa förutsättningar för personer med exempelvis rörelse-, syn- eller intellektuella funktionsnedsättningar. Det finns också en medvetenhet i föreningarna om behovet att arbeta med både socioekonomi och funktionsnedsättning.

Andra diskrimineringsformer lyfts i väldigt låg grad i våra resultat, såsom hbtqi-frågor och religion. Få personer, särskilt få män är öppet homosexuella, transpersoner nämns inte alls. Få använder huvudduk eller andra religiösa symboler och kristen kultur tas

för givet. Dessa perspektiv kan behöva lyftas tydligare, särskilt då vissa i enkätsvaren lyfter att det ibland kan finnas en exkluderande jargong och att bilden är att ingen person på herrsidan öppet har brutit mot heteronormen.

I orienteringsförbundet finns alltså en vilja och insatser riktade mot att öppna upp för fler orienterare och för nya grupper av orienterare, som inte tillhör orienternormen. Det saknas dock en strategi för vad som kan hända när dessa icke-normativa orienterare ska integreras i den övriga verksamheten, när de ska gå från att "Hitta hem" till att "orientera med Ove".

Orienteringsförbundets och -föreningarnas inkluderingsarbete hänger mycket på person och inte funktion, ett personligt engagemang. För att säkerställa att föreningarna arbetar med att skapa en trygg miljö för alla, oavsett bakgrund, sexuell läggning eller annan grupp tillhörighet, behöver perspektiven integreras i verksamheten och bli en del av allas vardag.

I och med att medvetenheten är stor, vad vi kan se i enkätsvar och intervjuer, lyfts många funderingar och förslag lyfts fram på vad man skulle kunna göra för att bredda medlemsbasen och göra det tryggt för fler. Den kraften och engagemanget här är viktig att ta vara på och att föreningarna får chans att utbyta erfarenheter och idéer.

Samtidigt uttrycker många ett bristande engagemang i frågorna, antingen passivt, som i att det inte finns behov eller tid; eller aktivt som i uttalanden om att det är "waketrams" och liknande. Förbundet behöver alltså arbeta aktivt med frågan om VARFÖR arbete med trygghet för alla oavsett grupptillhörighet - alltså inkludering - är relevant och positivt till föreningarnas verksamhet som helhet.

Tema 3: Rollfördelning

Såväl enkäter och intervjuer som statistik visar tydligt att rollfördelningen inom orienteringen till stor del är köns- och åldersbunden. Det innebär att kvinnor och män – liksom yngre och äldre – ofta förväntas ta på sig olika typer av uppdrag, där vissa roller anses mer passande för exempelvis kvinnor (som administrativa, sociala eller stödjande funktioner), medan andra – ofta mer formella eller maktbärande – tillskrivs män. Enligt *Jämställdhet bland idrottens ledare* (Svender & Nordensky, 2019) är detta ett vanligt mönster inom svensk idrott, där kvinnor ofta rekryteras till "mjuka" uppdrag medan män oftare får tillgång till formella ledarroller med mer inflytande.

Ett citat, från en förtorendevald i Svenska orienteringsförbundet, som vi tidigare lyft fram i rapporten kan åter få illustrera hur detta kan arta sig i orienteringen:

"Vad gäller jämställdhet är det 55-åriga gubbar som är tävlingsledare och gör "manliga" saker. Det är ganska tufft om du som kvinna vill komma in och vara banläggare, då måste du ha en jäkla grit för att ta för dig."

Denna köns- och åldersbaserade struktur riskerar att cementera ojämlika maktförhållanden inom organisationen och kan göra det svårt för nya grupper att komma in eller känna sig inkluderade. Det skapar en exkluderande kultur där vissa roller ses som "naturliga" för vissa personer, vilket i sin tur bidrar till att andra – särskilt unga kvinnor, vad det verkar, – hålls borta från inflytelserika positioner eller uppdrag och roller som länge tillhört män såsom tävlingsledare eller banläggare.

En sådan rollfördelning utgör också en **maktfördelningsfråga** och bör betraktas som en **riskzon för otrygga idrottsmiljöer**, i linje med vad Jonas Stier beskriver. När makten koncentreras till en viss grupp (ofta äldre män) och det finns osynliga normer kring vem som "passar in" i vilken roll, ökar risken för att andra tystas, marginaliseras eller osynliggörs. Det kan i sin tur leda till att aktiva orienterare, tränare eller ledare inte vågar uttrycka sig, påverka eller anmäla missförhållanden – vilket Stier pekar ut som centrala varningssignaler i miljöer där trygghet och inkludering brister.

Vi saknar uppgifter om rollfördelning utifrån andra diskrimineringsgrunder än kön. De starka normerna som nämndes under Temaområde 2 pekar mot att ingen av maktordningarna innebär en fördel vad gäller representation i roller som medför makt och ansvar. Risken är stor att förbättrad representation leder till att "de kvinnor som är mest lika männen" lyfts till "manspositioner". Det innebär en förändring i statistiken som inte motsvaras av en förändring i organisationskultur. En person i nyckelroll som uttalat bryter mot normer kan också bli en viktig förebild och öppna upp för fler i samma grupp, och stimulera till samtal om den gruppens förutsättningar att delta i verksamheten. Ett arbete med jämnare arbetsfördelning bör alltså omfatta mer än kön och ålder, och användas för att lyfta förebilder som tydligt representerar den mångfald förbundet önskar. Det bör dock göras med vaksamhet inför att göra en person ur en minoritetsgrupp till representant och alibi för hela sin grupp (så kallad tokenism).

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.

Utifrån analysen i avsnittet *R3- Realia* följer här en rad rekommendationer som är indelade i fyra avsnitt: förbundets strategiska arbete, stöd till föreningar, kunskap och utbildning samt sätt i fokus.

Rekommendationer

Här följer en rad rekommendationer utifrån den analys som gjorts. 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.

Utifrån analysen i avsnittet *R3- Realia* följer här en rad (17 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

Strukturer och rutiner

- Konkretisera styrdokumentens övergripande mål om allas lika villkor, från att enbart omfatta rekryteringen av nya grupper, till att också omfatta omhändertagande av både nya och befintliga medlemmar.
- Gör en tydlig riskanalys utifrån orienteringens rum/miljöer såsom träning, tävling, omklädningsrum och samåkning. Utveckla gärna en egen modell för "trygga rum" utifrån Riksidrottsförbundets principer. (Se materialet *På spaning för en inkluderande idrott* för inspiration)

Förebyggande och kulturförändring

- Utse en ansvarig för jämställdhet/inkludering/trygghet i förbundsstyrelsen för att säkerställa att konsekvent bevakning och uppföljning görs
- Koppla jämställdhet, jämlikhet och trygghet tydligare till värdeorden, mod, nyfikenhet och stolthet - hur är man modig, nyfiken och stolt inom dessa områden?

- Lyft hur det vi kallat "Ove-kulturen" och "starke man-kulturen" påverkar aktiva och ledare och fundera på vad man kan göra för att motverka den. Lyssna in olika röster i arbetet.

Stöd till föreningar

- Stötta föreningarna i att göra en riskanalys utifrån föreningens olika rum i likhet med förbundets föreslagna riskanalys
- Lyft fram vikten av stöd för struktur och rutiner för trygghet och incidenthantering, inklusive registerutdrag och referenstagning. Stötta föreningarna i att ta fram rutiner samt implementering av dessa.
- Stötta föreningarna i att kunna göra en minivariant av nulägeskartläggning av jämställdhet, jämlikhet och trygghet (exempelvis med 4R-metoden) och följa upp representation och arbetsfördelning över tid
- Ge föreningarna möjlighet att utbyta erfarenheter och idéer inom området jämställdhet, jämlikhet, trygghet- inom ramen för kärnverksamheten.
- Lyft de fördelar som finns för verksamheten med att arbeta med trygghet, jämställdhet och jämlikhet. Exempelvis att få in och behålla nya orienterare, en trevligare gemenskap och större trygghet för alla.
- Uppmuntra föreningar att tillsätta ansvarig för jämställdhet/jämlikhet/trygghet.

Trygg tävling

- Fundera på att ha "trygghetspersoner" även vid mindre tävlingar som har uppgift att ta emot och inkludera nya orienterare men också med kompetens att ta emot och hantera rapporter av incidenter (i likhet med de som finns vid O-ringen). Säkerställ att trygghetspersonerna blir en välkänd funktion och enkelt nåbar vid arrangemang (exempelvis i inbjudan, via affischering och med tydligt markerad klädsel)
- Inkludera trygghetsansvar och incidentrapportering i instruktioner för tävlingar.

Kompetenshöjande insatser/utbildning

- Ta hjälp av Stiers, Svender/Nordenskys och Johansson forskning för ökad förståelse av riskzoner och tystnadskulturens konsekvenser inom förbundet.
- Erbjud kompetenshöjande insatser både vad gäller struktur och rutiner och förebyggande arbete till förbundsstyrelse, valberedning, kansli och föreningar för att säkerställa att kompetensen finns kvar om personer byts ut.

Ta reda på mer

- Fundera vidare på normen inom orienteringen och dess konsekvenser för att bredda medlemsbasen
- Se över vad i "hitta hem- tänket" som kan implementeras i ordinarie orienteringsverksamhet. - även för vuxna!

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>