

JÄMSTÄLLD, JÄMLIK & TRYGG KARATE

Rapport av
SBK Konsult, Medida och Add Gender på
uppdrag av Svenska Karateförbundet
Februari 2025



FÖRORD

I denna kartläggning har vi tittat på hur karaten upplevs av aktiva, ledare med fler för att kunna ge en ögonblicksbild av hur jämställt, jämlikt och tryggt det upplevs idag. I förlängningen kan denna kartläggning förhoppningsvis bidra till att säkerställa att alla har så goda förutsättningar som möjligt att börja och fortsätta med karate- och må bra under tiden. Att som förbund titta på sig själv och de egna miljöerna är modigt och viktigt och vi hoppas att denna rapport kan bli ett steg i att utveckla verksamheten och fungera som en pusselbit i det fortsatta arbetet med att skapa en jämställd, jämlik och trygg karatemiljö - för att alla oavsett vem man är ska kunna känna sig sedd, respekterad och trygg i sin förening, dojo och i övriga karatemiljöer.

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, februari 2025
Sofia B. Karlsson
Christina Ahlzén
Jenny Claesson



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Sammanfattning	1
2. Inledning	3
2.1 Syfte	3
2.1.1 Vad är detta för typ av rapport?	3
3. Metod	3
3.1 Faktainsamling	3
2.1.1 Enkäterna och de som svarat	3
2.1.2 Intervjuerna	5
3.2 Metod 4R	6
3.3 Begrepp	6
3.4 Förkortningar	8
4. Bakgrund	8
4.1 Svenska karateförbundets historia i korthet	8
5. Resultat	9
5.1 Dokumentgenomgång	9
5.1.1 Stadgar	9
5.1.2 Vision- Karate, allas idrott hela livet	9
5.1.3 Värdegrund	10
5.1.4 Policy för jämställdhet, mångfald och inkludering	10
5.1.5 Policy om hållbarhet	10
5.1.6 Kommentarer om förbundets styrdokument	11
5.1.7 Enkät svar: föreningens egna styrdokument och värdegrund	11
5.2 R1 - Representation	13
5.2.1 Representation inom idrotten i stort	13
5.2.2 Representation i Svenska Karateförbundet	14
5.3 R2 - Resurser	17
5.3.1 Forskning som stöd i R2	17
5.3.2 Är karateverksamheten jämställd, jämlik och trygg?	19
5.3.3 Föreningens arbete med jämställdhet, jämlikhet och trygghet tillsammans:	24
5.3.4 Kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier	28
5.3.5 Finns det tillräckligt med kunskap om trygghet och inkludering för att skapa en trygg miljö?	30
5.3.6 Hur upplever föreningarna sitt arbete?	32
5.4 R3 - Realia - analys resultat	33
5.4.1 Tema 1 - Makt, hierarkier och möjlighet att påverka	33
5.4.2 Tema 2 - Värdegrund och dojo kun som verktyg	34
5.4.3 Tema 3- Mansdominans och maskulinitetsnormer	35
5.4.4 Tema 4 - Tystnadskultur och samtalskultur	35

5.5 R4 - Realisera

- 5.5.1 Arbeta strategiskt på förbunds nivå
- 5.5.2 Stötta föreningarna
- 5.5.3 Bygg kunskap med utbildning
- 5.5.4 Prioritera och disuktera

6. Källförteckning

36
36
37
37
37
38



1 SAMMANFATTNING

Syfte

Kartläggningen syftar till att ge en nulägesbild av jämställdhet, jämlikhet och trygghet inom svensk karate. Genom att analysera representation, resurser, strukturer och arbetsmetoder ska rapporten bidra med underlag för förbättringar inom förbundet och föreningarna. Målet är att skapa en karateverksamhet där alla, oavsett kön, ålder eller bakgrund, känner sig trygga och inkluderade. Analysen baseras på forskning; Jenny Svenders och Jonnie Nordenskys FoU- rapport som handlar om jämställdhet bland idrottens ledare, Jonas Stiers forskning om osunda och sårbara idrottsmiljöer och Susanne Johanssons arbete om förebyggande av sexuella övergrepp inom idrotten.

R1 - Representation

Mansdominansen inom karaten är tydlig, särskilt i ledarskikt och på högre grader. Trots att Svenska Karateförbundet har jämställda stadgar och balans i förbundsstyrelsen, är män kraftigt överrepresenterade i tränarrollen och på informella maktpositioner. Hierarkiska strukturer, såsom bältesgrader och sensei-rollen, kan förstärka dessa maktförhållanden. Kvinnor i högre positioner vittnar om att de ibland ifrågasätts eller inte får samma inflytande som sina manliga kollegor. Representationen är också begränsad vad gäller andra diskrimineringsgrunder, exempelvis etnicitet och könsöverskridande identitet.

Stiers forskning om sårbara idrottsmiljöer visar att maktstrukturer, särskilt i hierarkiska system, kan skapa en kultur där vissa individer får stort inflytande utan insyn. Detta kan bli särskilt problematiskt i miljöer där respekt för auktoritet betonas, som inom karate. Johansson betonar vikten av att utmana dessa strukturer genom tydliga rutiner för att säkerställa att ledarskap utövas på ett tryggt och inkluderande sätt.

R2 - Resurser (resultat)

En majoritet av medlemmarna upplever att verksamheten är trygg och inkluderande, men det finns könsskillnader i upplevelsen. Kvinnor känner sig generellt något mindre trygga än män, särskilt i vissa miljöer såsom tävlingar och sociala medier. Föreningar arbetar främst med jämställdhet ur ett könsperspektiv, medan arbete med HBTQI-frågor, socioekonomi och funktionsnedsättning är mindre vanligt. Få föreningar har tydliga rutiner för att hantera kränkningar och trakasserier, och drygt en fjärdedel av medlemmarna vet inte vart de ska vända sig vid incidenter.

Enligt Stier kan slutna idrottsmiljöer där auktoritära ledare med stort inflytande, osunda träningsmetoder och tystnadskultur skapa risk för otrygga, ojämlika och ojämställda träningsmiljöer. Att kvinnor i karaten i lägre grad än män känner sig trygga kan kopplas till att deras position i hierarkin inte alltid erkänns på samma sätt, vilket skapar maktobalans. Johanssons forskning visar att denna maktobalans kan vara en grogrund för kränkningar och sexuella trakasserier, särskilt i miljöer där det saknas tydliga strukturer för rapportering och ansvarstagande.

R3 – Realia (analys)

Fyra huvudteman framträder i analysen:

1. Makt och hierarkier – Karatens graderingssystem skapar tydliga roller, men kan också leda till informella maktstrukturer där personer med hög grad får stort inflytande utan insyn eller ifrågasättande. Stier menar att sådana maktstrukturer riskerar att cementera ojämlika förhållanden och att de kan leda till både psykisk och fysisk utsatthet för individer med mindre inflytande.

2. Värdegrund och dojo kun – Föreningar saknar ofta en tydligt formulerad värdegrund, men dojo kun (karatens etiska regler) ses som en potentiell resurs att bygga vidare på. Johansson betonar att en stark och tydligt kommunicerad värdegrund är central för att skapa en trygg idrottsmiljö och förebygga övergrepp.

3. Mansdominans och maskulinitetsnormer – Karate präglas av en traditionell mansnorm där män i ledande positioner har hög status. Kvinnor vittnar om att de ibland blir osynliggjorda eller att de behöver kämpa mer för att bli hörda. Stiers forskning visar att idrotter där maskulinitetsnormer är starka ofta har svårare att integrera jämställdhetsarbete, då förändring kan upplevas som ett hot mot etablerade hierarkier.

4. Tystnadskultur och samtalskultur – Risker och problem kopplade till jämställdhet, jämlikhet och trygghet diskuteras sällan öppet. I många föreningar saknas forum för att ta upp mindre saker som uppfattas som problem. När små problem aldrig diskuteras försvårar det att ta upp större problem som trakasserier eller diskriminering. Johansson identifierar just tystnadskultur som en av de största riskfaktorerna för övergrepp och maktmissbruk inom idrotten.

R4 – Realisera (rekommendationer)

Rekommendationerna för att stärka arbetet med jämställdhet, jämlikhet och trygghet är:

- Arbeta strategiskt på förbunds nivå
- Stötta föreningarna
- Bygg kunskap och utbildning
- Prioritera och diskutera

Genom dessa åtgärder kan karateförbundet och dess föreningar skapa en mer inkluderande och trygg miljö för alla utövare, där fler känner sig välkomna och kan utvecklas på lika villkor. Stiers och Johanssons forskning understryker vikten av att adressera hierarkier, maktstrukturer och tystnadskultur för att möjliggöra en verklig förändring.

2 INLEDNING

2.1 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 karate. Kartläggningen kan förhoppningsvis bidra med att bryta ned området till att bli hanterbart i vardagen, inom ramen för förbundets- och föreningarnas kärnverksamhet.

2.1.1 Vad är detta för typ av rapport?

Rapporten har tagits fram på uppdrag av Svenska Karateförbundet och genomförts av ett team av externa konsulter med expertis inom jämställdhets- och jämlikhetsfrågor. Den ger en ögonblicksbild av hur aktiva, ledare m.fl. uppfattar karateverksamheterna just nu, hur arbetet med att efterleva värdegrunden ser ut och hur föreningarna uppfattar att frågan drivs inom förbundet. Utifrån resultaten finns en rad rekommendationer framtagna. Rapporten kan fungera som ett arbetsmaterial för fördjupning framåt i jämställdhet-, 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.

3 METOD

Faktaunderlaget till denna rapport har till stor del hämtats in via två enkäter. Utöver det har en genomgång gjorts av styrande dokument (stadgar, vision, verksamhetsinriktning, jämställdhet och likabehandlingsplan) för att se om och hur jämställdhet och jämlikhet lyfts fram. Slutligen har ett antal intervjuer och gruppintervjuer genomförts för att förankra slutsatser och lyssna in berättelser från karateutövare, ledare och förtroendevalda.

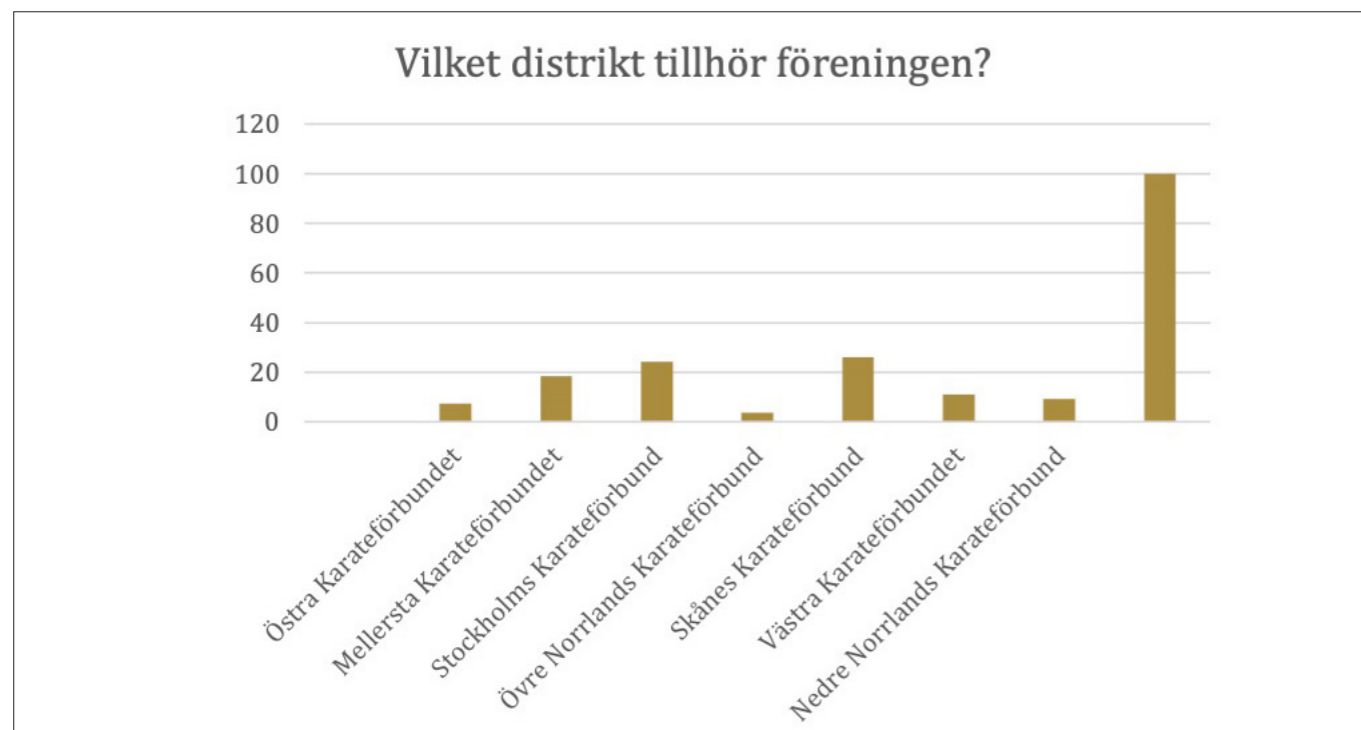
3.1 Faktainsamling

3.1.1 Enkäterna och de som svarat

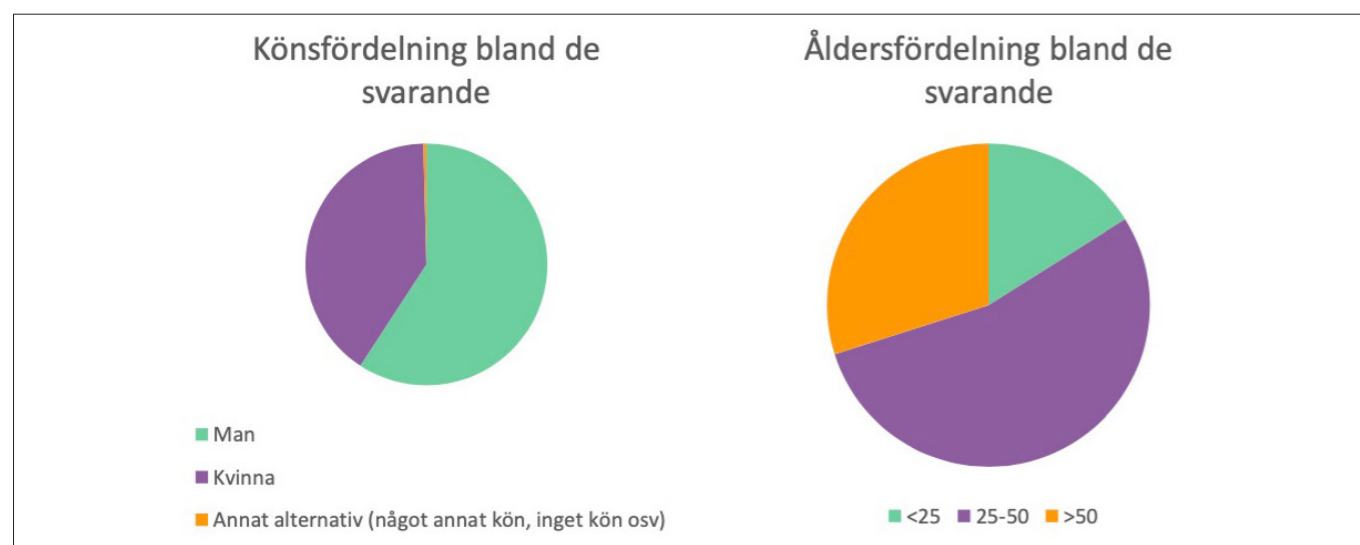
Två enkäter har genomförts inom ramen för denna kartläggning. Den första enkäten är en föreningsenkät vars syfte är att kartlägga det arbete som redan idag sker ute i föreningarna, samla in erfarenheter och exempel och låta föreningarna berätta vilka utvecklingsmöjligheter de ser och hur förbundet kan stötta dem. Den andra enkäten riktades till medlemmar i föreningarna, alltså aktiva karateutövare i olika roller och syftade till att samla in upplevelser och berättelser från karateutövare i landet. När vi i redovisningen talar om ”medlemmar” menar vi medlemmar i föreningarna, inte medlemmar i Svenska Karateförbundet (där det är karateföreningarna som har medlemskap. När vi pratar om dem skriver vi föreningar).

Totalt svarade 54 föreningar på föreningsenkäten av totalt 321 i förbundet. Hälften av dem var från antingen Stockholms eller Skånes karateförbund. Tre föreningar svarade två gånger. Eftersom svaren skiljer sig från varandra finns båda svaren inräknade i enkäten.

Vi bör hålla i minnet att det är mer sannolikt att en förening svarar på enkäten om de har ett engagemang i de frågor enkäten berör, än om de inte har det. Svaren i rapporten ska alltså läsas som ett ”bästa möjliga” resultat.



Medlemsenkäten lyfter fram röster från utövare som är medlemmar i karateförbundets medlemsföreningar. Totalt gäller detta ungefär 22500 personer. 250 personer svarade, alltså bara drygt en procent. Av de svarande var 101 kvinnor, 148 män och 1 personer som svarade annat/vet inte/vill inte svara. Det betyder att vi enbart kan synliggöra kvinnor och män i statistiken, gruppen som definierar sig som något annat är inte synlig.

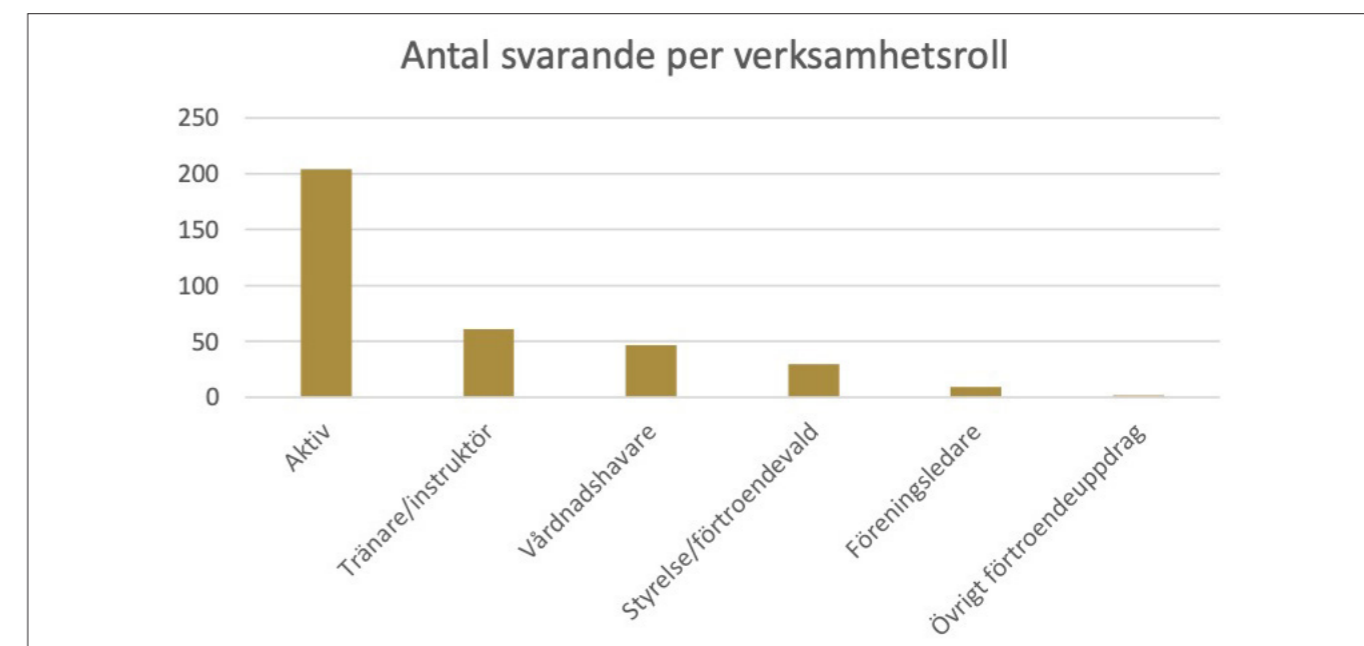


Medelåldern var 43 år. Kvinnor som svarade var något yngre än männen med en medelålder på 39 år, jämfört med 45 bland män. 36 personer som svarade var under 25, 121 personer var mellan 25 och 39 år och 67 personer var över 50. Det innebär att resultaten från främst de yngre bör läsas med försiktighet eftersom de svarande är så få att varje persons svar får stor betydelse för slutresultatet (varje person utgör knappt 3% av gruppen).

Att ställa frågor om tillhörighet till andra diskrimineringsgrunder är en komplex process som ställer höga krav på hur kategorier skapas och liknande, vilket inte rymts inom ramen för

detta arbete. Det vore dock önskvärt att idrottsrörelsen i stort utvecklade metoder för denna typ av statistikproduktion.

De svarande hade olika roller i föreningen (flera svar var möjliga). 204 av de svarande var aktiva utövare. 61 personer var tränare eller instruktörer, 47 vårdnadshavare, 30 förtroendevalda, 9 föreningsledare och 2 hade övriga förtroendeuppdrag.



Viktigt att tänka på är att de omkring 250 personerna är en relativt liten del av det totala antalet personer som deltar i Svenska karateförbundets aktiviteter. Vi kan alltså inte läsa statistiken som representativ för samtliga karateutövare, utan behöver tolka dem som röster som lyfts fram.

En risk med den här typen av enkäter med så låg svarsfrekvens är att det är främst de som är mest intresserade eller mest kritiska som väljer att svara. Det gäller i synnerhet små grupper, exempelvis unga. Vi vet också att enkäter generellt besvaras mer av jämförelsevis privilegierade grupper, exempelvis oftare av dem som inte utsätts för rasism, oftare av personer med lång utbildning än med kort utbildning osv. Många utsatta röster blir därför sannolikt inte infångade av denna enkät. Det är dock viktigt att de röster som inkommit blir tagna på allvar och att 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.

3.1.2 Intervjuerna

För att förstå mer om vad som ligger bakom olika svar har intervjuer gjorts med aktiva, ledare, förbundsrepresentanter och förtroendevalda. Intervjuerna genomfördes enskilt och i grupp på Teams och telefon och var mellan 30 och 60 min långa. Frågorna som ställdes utgick ifrån samma struktur som enkäten men hade lite olika inriktning beroende på uppdrag och/eller roll.

Intervjupersonerna valdes dels för att fånga perspektiv som inte helt täcktes in av enkäten såsom representanter från olika kommittéer och andra positioner inom förbundet, dels för att fördjupa kunskapen som kom fram i enkätsvaren.

3.2 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.

Inom R1 har vi gått igenom representation bland både aktiva och på olika förtroendeposter som styrelser, valberedning och kommittéer och analyserat det med hjälp av Svender och Nordenskys FoU-rapport *Jämställdhet bland idrottens ledare*.

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. 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 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 och inkludering 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, R4, 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.

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

3.4 Förkortningar

- **SKF** - Svenska karateförbundet
- **FS** - Förbundsstyrelsen
- **RF** - Riksidrottsförbundet
- **IF** - idrottsförbundet

4 BAKGRUND

4.1 Svenska Karateförbundets historia i korthet

Karate introducerades i Sverige på 60-talet och var först ansluten som idrott till Judoförbundet, för att sedan verka som sektion i det som nu är Budo- och Kampsportsförbundet. Svenska Karateförbundet (SKF), i sin nuvarande form, bildades 26:e september 2008.

I Visby, den 17:e maj 2009 blev SKF invalda i Riksidrottsförbundet som ett eget specialförbund från och med 1 januari 2010. Från 3:e augusti 2016 är förbundet OSF, Olympiskt Specialförbund, och deltog i OS i Tokyo 2020. SKF är medlemmar i Nordic Karate Federation, European Karate Federation, World Karate Federation och Svenska Olympiska Kommittén. Förbundet omfattar per 2024 ca 320 föreningar.



5 RESULTAT

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

5.1 Dokumentgenomgång

5.1.1 Stadgar

Svenska Karateförbundets stadgar, reviderade 2023, innehåller flera bestämmelser som främjar jämställdhet och jämlikhet inom förbundets verksamhet. Nedan följer en sammanfattning ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv:

1. Representation och beslutsfattande:

Stadgarna betonar vikten av jämställd representation i förbundets organ. Till exempel anges att förbundsstyrelsen och valberedningen ska bestå av både kvinnor och män, i enlighet med Riksidrottsförbundets jämställdhetsmål. Detta syftar till att säkerställa en balanserad könsfördelning i beslutsfattande positioner.

2. Medlemskap och antidiskriminering:

För att en förening ska beviljas medlemskap i förbundet krävs bland annat att föreningen bedriver karate i enlighet med förbundets definition och bestämmelser samt att den förbinder sig att tillämpa de principer som Riksidrottsförbundets normalstadgar för idrottsföreningar bygger på. Dessa principer inkluderar antidiskriminering och likabehandling.

3. Etiska normer och utbildning:

Stadgarna innehåller etiska riktlinjer som betonar respekt och gott samförstånd mellan deltagare. Instruktörer och ledare har ansvar för att utbilda utövare i enlighet med förbundets regler och normer, inklusive att lära ut ett sportsligt uppträdande och att undvika nedsättande metoder eller tekniker. Detta främjar en inkluderande och respektfull miljö för alla utövare, oavsett kön eller bakgrund. Genom dessa bestämmelser strävar Svenska Karateförbundet efter att skapa en idrottsmiljö som är både jämställd, jämlik och trygg, där alla medlemmar har lika möjligheter och behandlas med respekt.

5.1.2 Vision- Karate, allas idrott hela livet

Svenska Karateförbundet har tagit fram en vision (2015) som är tänkt att fungera som vägledning i verksamheten. Där beskrivs idrotten på följande sätt:

"Svensk Karate har en unik position i världen som en del av den svenska föreningsidrotten. Vi genomsyras av demokratiska värderingar vilka ger oss möjlighet att arbeta med och utveckla karate, inte bara med sikte på idrottsliga prestationer, utan också som en plattform för gemenskap och folkhälsa."

Värderingarna som ska vägleda all verksamhet är; engagemang, lyhördhet, transparens och ömsesidig respekt och beskrivs på följande sätt:

- **Engagemang** - Vi drivs alla av att det vi gör stärker Karate som en god bidragande kraft i samhället.
- **Lyhördhet** - Vi lyssnar på feedback, förslag och önskemål från våra medlemmar och införlivar det i möjligaste mån i vårt dagliga arbete.
- **Transparens** - Vi arbetar med öppenhet och för allas rätt att delta.
Ömsesidig respekt - Vi arbetar med ömsesidig respekt och en öppen dialog inom vårt förbund.

Visionen uttrycker en tydlig ambition om att karate ska vara en jämställd, jämlik och trygg idrott som präglas av demokratiska värderingar, gemenskap och folkhälsa. Visionen betonar att karate är "allas idrott hela livet", vilket signalerar en strävan efter att idrotten ska vara tillgänglig för alla oavsett kön, ålder, bakgrund eller andra faktorer. Formuleringen är i linje med idrottens gemensamma vision och värderingar. Förbundet framhäver i visionen att verksamheten genomsyras av "demokratiska värderingar", samt att karate ska vara en plattform för "gemenskap och folkhälsa". I avsnittet om "Vägen dit" anges även att "alla ska bemötas med respekt och likabehandling", vilket tydligt visar på en jämlikhetssträvan.

5.1.3 Värdegrund

Svenska Karateförbundet har ingen egen värdegrund utan hänvisar till att alla som är medlemmar i en karateförening också är en del av svensk idrott. Riksidrottsförbundets värdegrund bygger på Glädje och gemenskap, Demokrati och delaktighet, Allas rätt att vara med och Rent spel. Vad gäller jämställdhet och inkludering lyfter Riksidrottsförbundet fram det både i delen om demokrati och delaktighet och delen som handlar om allas rätt att vara med.

5.1.4 Policy för jämställdhet, mångfald och inkludering

Svenska Karateförbundet har en policy för jämställdhet, mångfald och inkludering. I policyn lyfts det fram att man vill jämna ut strukturella skillnader mellan män och kvinnor och eftersträvar mångfald vad gäller "kön, bakgrunder, erfarenheter, kunskaper och personligheter". Målsättningen i policyn rör jämställdhet på förtroendeposter, bland domare, kommittéer och bland ledare. En annan målsättning är att se till att träning och tävling är utformad på ett sätt som främjar jämställdhet och jämlikhet. En ytterligare del som är viktigt att nämna är att man lyfter fram jämställdhetsintegrering, det vill säga en metod för att införliva jämställdhetsperspektivet i planering, genomförande och analys av kärnverksamheten.

5.1.5 Policy om hållbarhet

I förbundets hållbarhetspolicy nämns strävan efter att vara en "jämlik, hållbar och inkluderande organisation". Vad gäller social hållbarhet eller "Hållbar samhällsnytta" som är rubriken i policyn lyfter förbundet fram att karaten kan utövas av alla oavsett kön, ålder osv och att det finns en mångfald av bakgrunder bland utövarna. I skrivningar gällande evenemang lyfter man fram en av RF:s hållbarhetsmålsättningar - att ha en jämställd stab bland funktionärer.

5.1.6 Samlade intryck om förbundets styrdokument

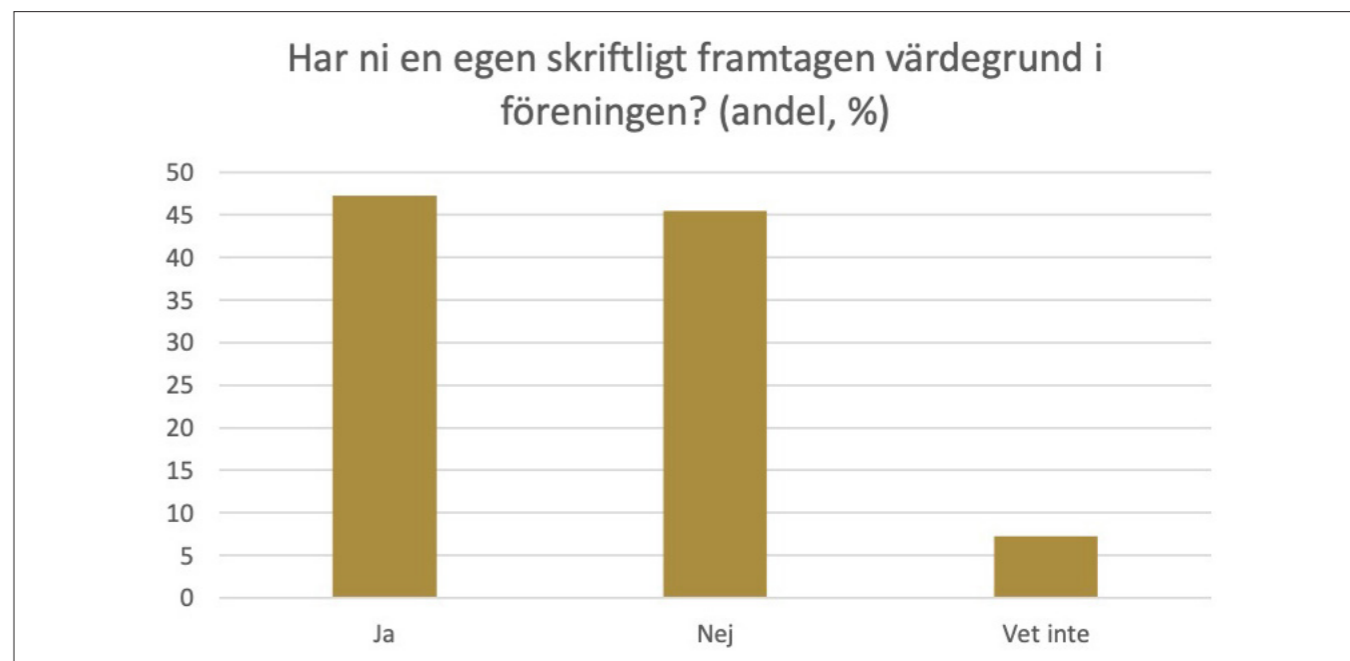
Förbundet har på flera olika sätt, i stadgar, genom RF:s värdegrund och i policys för inkludering och hållbarhet, beskrivit hur man vill ha det och visat att man tycker det är viktigt att säkerställa att karaten är till för alla- oavsett vem man är och att det är något som bör prioriteras och finnas en långsiktig strategi för. Man har också visat att man ser att man behöver ha jämställdhetsperspektivet med i alla delar av verksamheten. Utöver jämställdhet blir det tydligt att förbundet strävar mot att ha ett intersektionellt perspektiv och ser människors olika lager och identiteter som något relevant att ta med i beaktande i planering av verksamheten- för att skapa en jämställd miljö behöver man se olika kvinnors olika behov etc.

För att göra verkstad av dessa ord har man på olika sätt lyft fram i de olika dokumenten som nämnts här kan det behövas en ökad tydlighet och det blir viktigt att målen som sätts går att följa upp över tid, har en ansvarig person och är tidssatta.

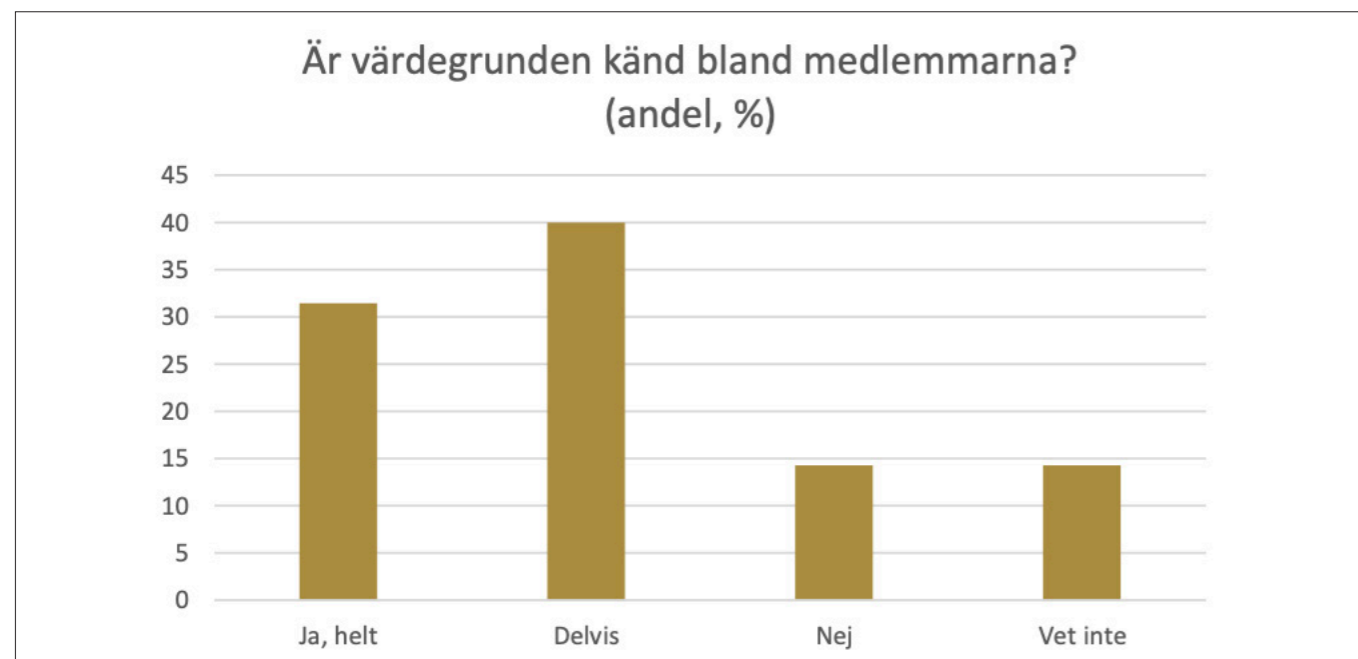
5.1.7 Enkät svar: föreningarnas egna styrdokument och värdegrund

I detta avsnitt presenteras hur de deltagande svarade på enkäten i den delen som handlar om deras egna styrdokument- värdegrund och om de önskar stöd av förbundet i arbetet med värdegrunden. En djupare analys finns i analysdelen och föreslagna vägar framåt i "rekommendationer".

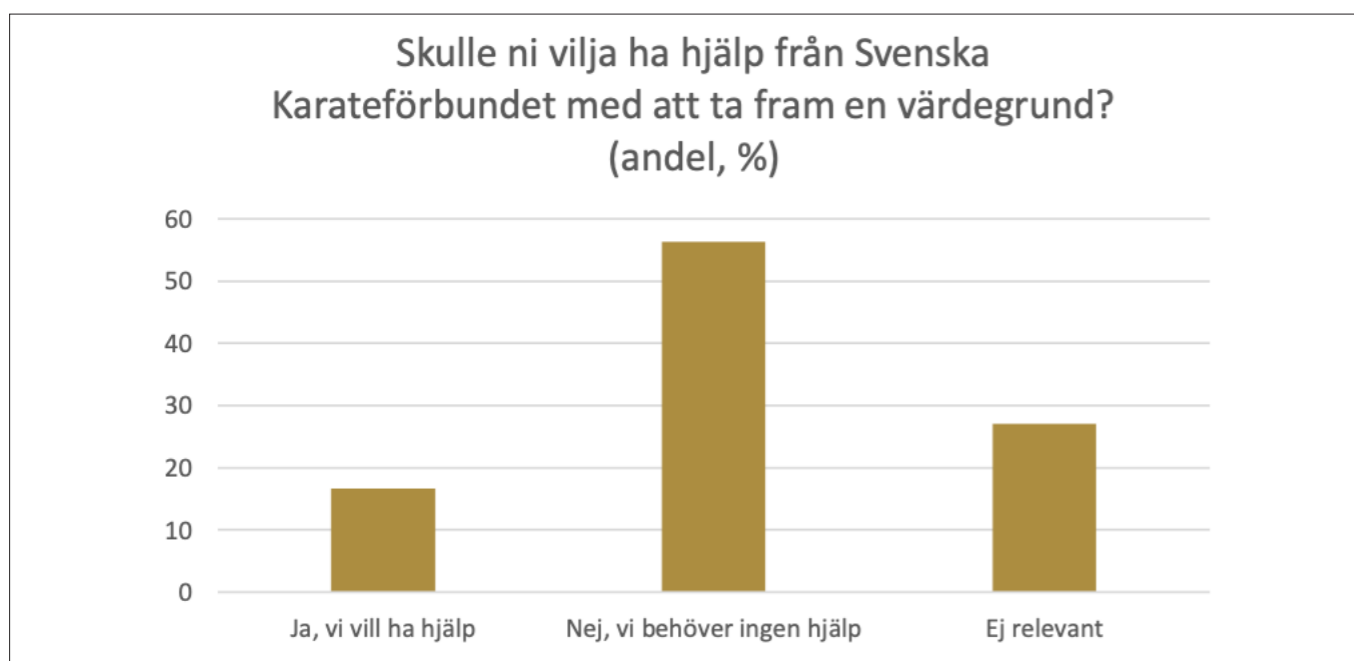
Knappt hälften av föreningarna har en egen skriftligt framtagen värdegrund och ungefär lika många har det inte. 7% vet inte om de har det.



De flesta föreningar menar att medlemmarna helt (32%) eller delvis (40%) känner till den skriftligt framtagna värdegrunden. Knappt 15% säger att medlemmarna inte känner till den. Lika många säger att de inte vet.



De flesta föreningar upplever inte att de vill ha hjälp från Svenska karateförbundet att ta fram en värdegrund. 18% önskar dock ett sådant stöd. Knappt 30% menar att frågan inte är relevant. Bland dessa finns sannolikt både de som redan har en väl fungerande värdegrund, och de som inte tycker att det behövs någon värdegrund.



Röster om förbundet och arbetet med värdegrund:

“Karaten måste ha en värdegrund som vilar på jämställdhet. Alla klubbar måste förhålla sig till det. Pratar vi om det så måste vi arbeta aktivt med det. Tanken finns, medel och material - men det behövs krafttag.”

“RF har ju sina riktlinjer och jag kan själv känna att det är ganska svårt att förhålla mig till den typen av formuleringar...om vi pratar om inkludering så känns det som att de utgår ifrån att vi är exkluderande...jag tycker att det är ett konstigt sätt att greppa problemet på. Bättre att säga att vi vill vara inkluderande och sedan vara det. Sluta prata och bara gör! Det finns en stor ängslan att göra fel och det är så otroligt

hämmande. Det är lätt att vi hamnar i ett arbete där kvinnor kliver in och ska vara som männen, men är det inte den strukturen vi vill bort ifrån? Skulle vara bra att arbeta för ett språk för jämställdhet snarare än för ojämställdhet som vi är fast i”

Citaten pekar mot att det värdegrundsarbete som sker i RF-SISU och Svenska Karateförbundet inte har tillräcklig förankring i föreningarnas vardag. Det finns ett glapp mellan det som uppfattas som fina formuleringar och den karateverksamhet som bedrivs i vardagen i föreningarna.

Sammantaget förefaller det som att den avsaknad av konkretion som syns i stadgar och vision återspeglas i att det arbete som sker i föreningarna i hög grad är beroende av engagemang i föreningarna. Det finns föreningar som har ett aktivt arbete med värdegrund, där trygghet och inkludering är viktiga frågor. Men det finns också många som saknar detta och litar på att “det fungerar ändå”.

5.2 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.

5.2.1 Representation inom idrotten i stort

För att sätta in SKF:s siffror i ett större sammanhang och med tanke på de svar som framkommit om att det är många män bland ledare i karaten har vi valt att dela övergripande statistik för ledare inom idrotten. Sammanfattningsvis är tre av fyra ledare inom idrotten män. Statistiken ser ganska likadan ut på barn- och ungdomsnivå och på landslagsnivå. Så oavsett nivå är det konsekvent 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.

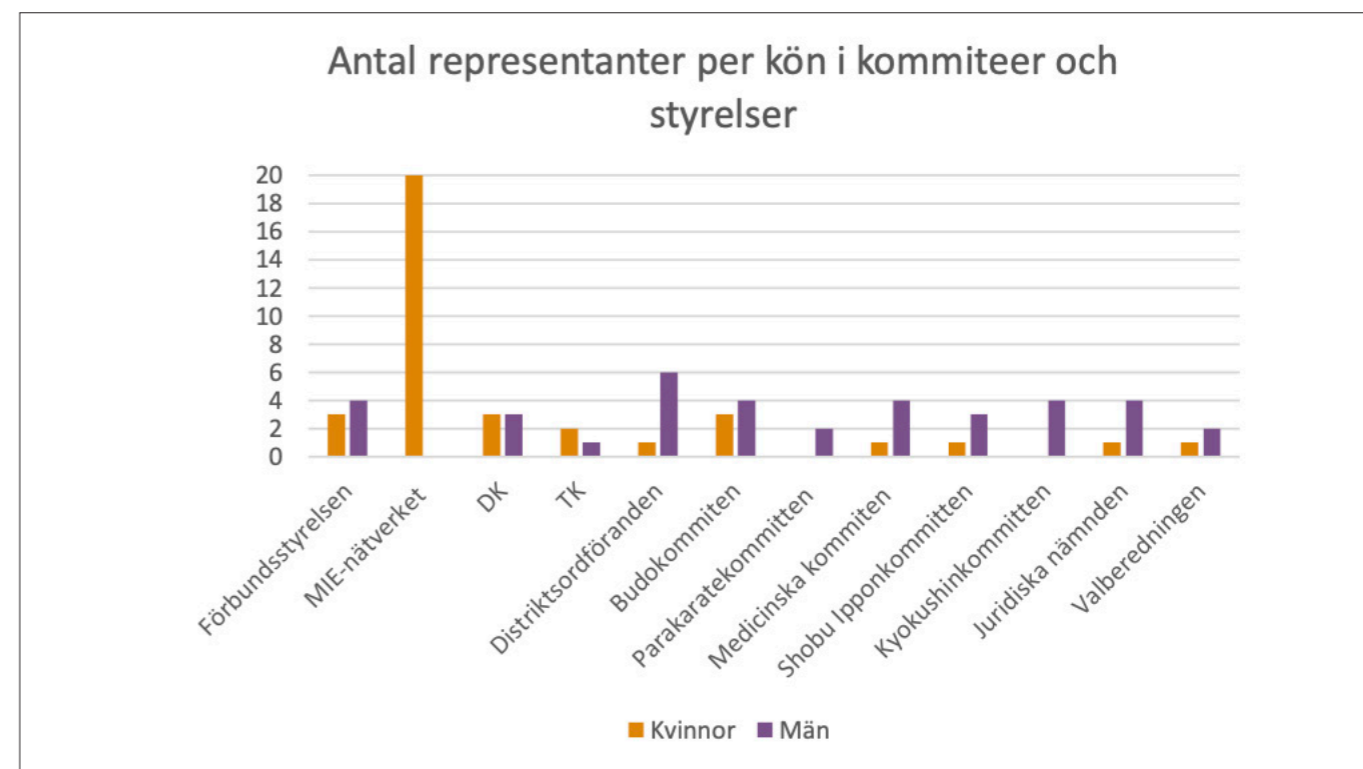
I de idrotter som har huvuddelen män som aktiva är det många män som är ledare. I de idrotter där många flickor och kvinnor är aktiva är det mer jämställt bland ledarna. Den vanligaste personen som är ledare för barn och unga är en man i åldern 36-50 år. Geografi eller föreningens storlek spelar ingen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

Så här beskriver Svender och Nordensky hur kvinnor och män är som ledare (på gruppnivå):

 KVINNOR	 MÄN
<ul style="list-style-type: none"> 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 kopplade till den konkreta idrottsaktiviteten. 	<ul style="list-style-type: none"> Utför helst det ideella arbetet inom idrotten, vanligen som aktivitetsledare, styrelseuppdrag och inom utbildning - alltså nära den konkreta idrottsaktiviteten.
<ul style="list-style-type: none"> Endast en åldersgrupp är kvinnor i majoritet bland barn- och ungdomsledarna: 13-20 år. 	<ul style="list-style-type: none"> Är primärt barn- och ungdomsledare i åldern 36-50 år.
<ul style="list-style-type: none"> Är i klar majoritet som barn- och ungdomsledare i ridsport, konståkning och gymnastik, där en stor andel av utövarna är flickor 	<ul style="list-style-type: none"> Är ledare tillsammans med bara män i dart, biljard och issegling (i princip också i cricket, bandy och ishockey).
<ul style="list-style-type: none"> Utgör en tredjedel av landslagsledarna, både i lag- och i individuell idrott... 	<ul style="list-style-type: none"> Är ledare i idrotter med en stor andel pojkar bland utövarna samt i idrotter som är relativt könsjämma.
<ul style="list-style-type: none"> ... men sällan som huvudtränare 	<ul style="list-style-type: none"> Är vanligen den som leder landslag, och i synnerhet herrlandslag...
<ul style="list-style-type: none"> Kvinnor med ledaruppdrag inom barn- och ungdomsidrotten utbildar sig i högre utsträckning än män. 	<ul style="list-style-type: none"> ...och då nästan alltid huvudtränare.

5.2.2 Representation i Svenska Karateförbundet

Vår statistik om representation är hämtad från förbundets hemsida och bygger på hur personen uppfattas av oss som gjort granskningen. Den som har ett kvinnligt kodat namn och som ser ut som kvinna har kategoriserats som kvinna, och tvärtom. I samtliga fall har kategoriseringen gjort lätt, så något kategori för tveksamma fall finns inte.



Vi har inte aktivt räknat utifrån andra möjliga kategorier än kön, eftersom det medför svårigheter med gränsdragningar i stil med "Hur "blond och blåögd" måste du vara för att kategoriseras som svensk?" Vi kan dock konstatera, utifrån foton, att en stor majoritet av medlemmar i styrelser och kommittéer är vita. Röster från enkät och intervjuer om representation lyfte också de främst kön som indelningsgrund:

"Man kan ju säga att det är väldigt ojämnt eftersom bara kvinnor är anställda men det är ju balans till en mansdominerad styrelse. Även om kvinnor varit med så har de inte haft någon tyngd."

"Min erfarenhet av träning och karate är att man gärna utåt pratar om att det är en jämställd idrott men att det i praktiken är väldigt hierarkiskt och mansdominerat. De män som styr är en väldigt omedveten grupp av människor."

"Det är tufft att vara kvinna i karatevärlden. Det är så mycket svågerpolitik. Många vill ha makten. Kvinnor vill bli tillfrågade."

"De sista två, tre åren pratar man om jämställdhet på ett bredare perspektiv, mer utförande än bara prat och det syns i kommittéerna. Man pratar representation nu, förut var bara män ordförande men nu arbetar de med rullande ordförandeskap - så arbetet har påbörjats. Historiskt är karate en mansdominerad sport, men hierarki och disciplin betyder inte att det ska vara ojämnt. Karateandan."

"Jag kände inte att det var värdigt att ha ett styrelseuppdrag när det blev personangrepp. Har jag gjort fel så okej men inte för att jag är kvinna. Det finns jämställdhet i stadgarna haha... men vägen dit för en ojämnt"

karate... Nu pratar jag om Sverige för utomlands...ojoj... Vi får börja i Sverige. Tack vare insatser för bara kvinnor så försöker vi stärka kvinnor att ta olika roller. Och nya klubbar som öppnas gör på nya sätt.”

Många av de aspekter som lyfts i citaten ovan påverkar också andra former av diskriminering än kön, exempelvis ”hierarkier”, ”svågerpolitik” och risk för osaklig kritik. De antyder ett klimat av homogenitet och likartat tänkande som sannolikt sträcker sig bortom kön och där personer med andra erfarenheter och perspektiv har svårt att komma fram.

Flera som svarat i både intervjuer och enkät har lyft mansdominansen i tränarleden, liksom att det faktiskt sker ett aktivt arbete och förändras till det bättre. Förändringen sker dock inte per automatik utan är ett resultat av aktivt arbete.

“Jo men jag tycker ändå att inkluderingen har blivit klart bättre, totalt sett. På mina 15 år så ser jag en skillnad. I min klubb har vi väldigt mycket tjejer, lite olika i olika åldrar men om vi tittar på medlemsantalet totalt så är vi nästan 50- 50 kvinnor och män. I många klubbar är alla senseis män och att komma som tjej kan det kännas jobbigt med bara manliga tränare. Det kanske är lättare i vår klubb för jag är tjej, även om vi inte ha machoinstruktörer bland männen heller men ändå. Jag märker också bland killarna (för jag tar mig tid att prata med medlemmar) att jag har ett annat sätt som får dem att vilja prata av hur de har det. Ibland kan det vara lättare bland yngre killar att öppna sig för mig. Eftersom det är en manlig värld, kan man släppa ninjagrejen och bara vara.”

“Om jag tar bara från klubben så är det väldigt mansdominerat. “Ni kan inte hålla på med era bastuprat, ni utesluter oss kvinnor”. Jag upplevde att de fattade beslut i omklädningsrummet fast jag satt med i styrelsen också. Så jag satte ner foten och då blev det bättre. Efter det har vi konstrollerat om styrelsen så idag är vi två kvinnor av sex personer. Jag är ordförande och den andra kvinnan är sekreterare. Den styrelsekonstellationen som är idag är fantastisk! De är lyhörda och kommunikativa, de erbjuder sig och räcker upp handen. Karaten totalt sett är patriarkal eller mansdominerad, jag har varit med i en klubb och startade min egen då. När vi startade vår så var det männens värld men över åren (när man träffar andra klubbar) så har attityden förändrat sig extremt mycket från japanskt hierarkiskt till mer demokratiska värderingar. “

Inte bara kön lyfts i svaren om representation utan även ålder. Så här säger en intervjuperson:

“Jag ser också i domeriet att det finns en åldersdiskriminering faktiskt, där äldre domare får väldigt lite feedback, lite uppmuntran. Det satsas mer på unga. Vilket är bra men vi tappar bort dem som finns. De är jätteviktiga för att ens kunna köra tävlingar. Där borde vi utveckla mentorskap tror jag. Jag har faktiskt ingen statistik på könsfördelning på coacher men min känsla är att det är rätt blandat men fler män tränar män som tävlar, och fler som tränar barn är kvinnor.”

5.3 R2 Resurser

I detta avsnitt beskriver vi hur aktiva inom karaten upplever föreningsmiljöerna. Vi har brutit ned frågorna i mindre delar och frågat om upplevelsen i olika rum inom karaten för att få bättre förståelse för hur olika utmaningar ser ut och var saker sker.

5.3.1 Forskning som stöd i R2

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

5.3.1.1 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.

5.3.1.4 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 i studien 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:

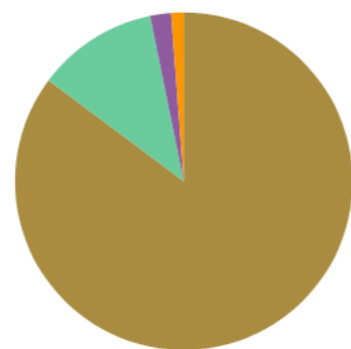
Granska och utvärdera regelbundet policyer och rutiner för att säkerställa att de är effektiva och uppdaterade. Anpassa arbetet efter behov och förändrade förutsättningar.

5.3.2 Är karateverksamheten jämställd, jämlik och trygg?

Eftersom vi inte ställde frågan om andra kategorier än kön och ålder i enkäten är dessa två de enda som syns i siffrorna. Men eftersom ojämställdhet och åldersdiskriminering kan vara en del i ett homogent och exkluderande klimat kan vi ställa oss frågan: gäller detta också andra grupper? Det kan visa sig genom en jargong som förminskar eller kränker grupper eller individer och "svågerpolitik" (dvs att likhet gynnas), till exempel med tanke på etnicitet, sexuell läggning och könsidentitet eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Samtidigt som olika former av exkludering samexisterar är det viktigt att minnas att de också skiljer sig åt. Exempelvis behöver vi särskilt uppmärksamma fysisk tillgänglighet för personer med exempelvis syn- eller rörelsenedsättning, behovet av omklädningsmöjligheter som fungerar oavsett könsidentitet och avgifter för familjer med låg inkomst.

Nära 85% av dem som svarat på enkäten upplever att karateverksamheten i deras förening är helt utformad på ett jämställt, jämlikt och tryggt sätt. 12% menar att den oftast är det och ett par procent menar att den delvis eller inte alls är det.

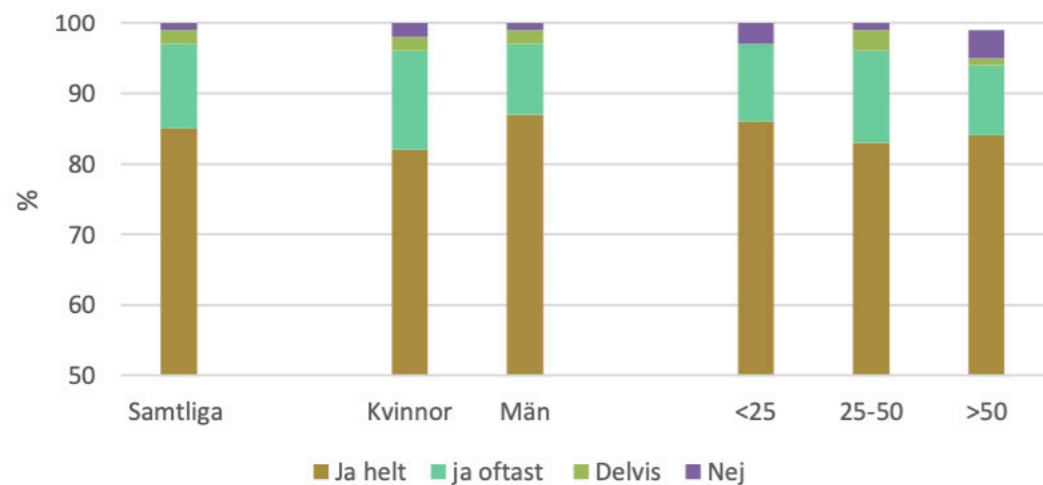
Upplever du att karateverksamheten i din förening är utformad på ett jämställt, jämlikt och tryggt sätt?



■ Ja, helt ■ Ja, oftast ■ Delvis ■ Nej

Upplevelsen att karateverksamheten är jämställd, jämlik och trygg gäller samtliga grupper men i någon mån mer män än kvinnor och mer yngre än äldre medlemmar.

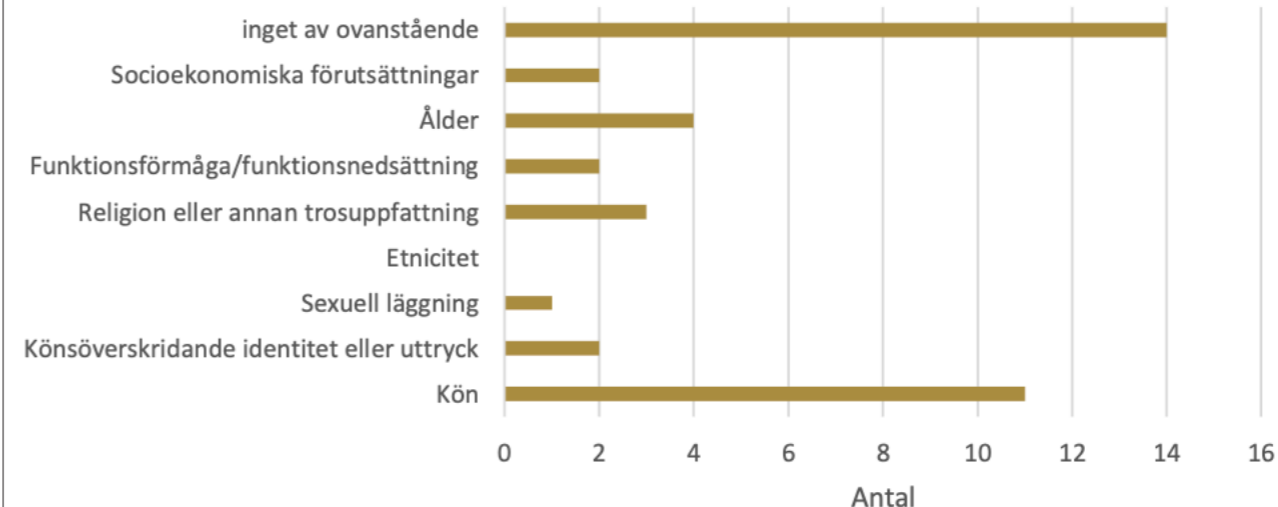
Andel som anser att karateverksamheten är utformad på ett jämställt, jämlikt och tryggt sätt



■ Ja, helt ■ ja oftast ■ Delvis ■ Nej

Upplevelsen att karateverksamheten är jämställd, jämlik och trygg gäller samtliga grupper men i någon mån mer män än kvinnor och mer yngre än äldre medlemmar.

Om nej, tror du att det har att göra med personens:



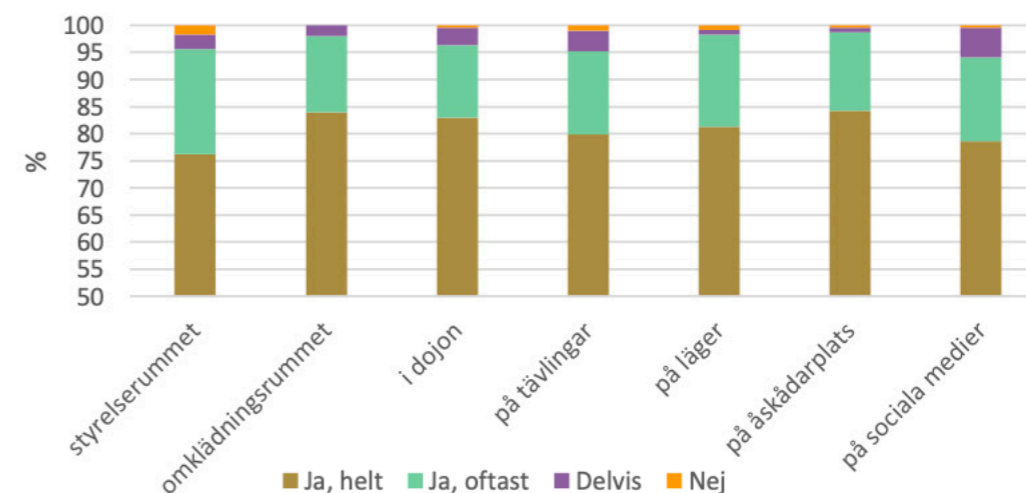
Så här uttrycker en svarande i enkäten det kring karatens kultur:

“Det finns absolut en machokultur i karaten. Man ska vara hård, tuff, stark och det finns inte mycket utrymme att prata om känslor”

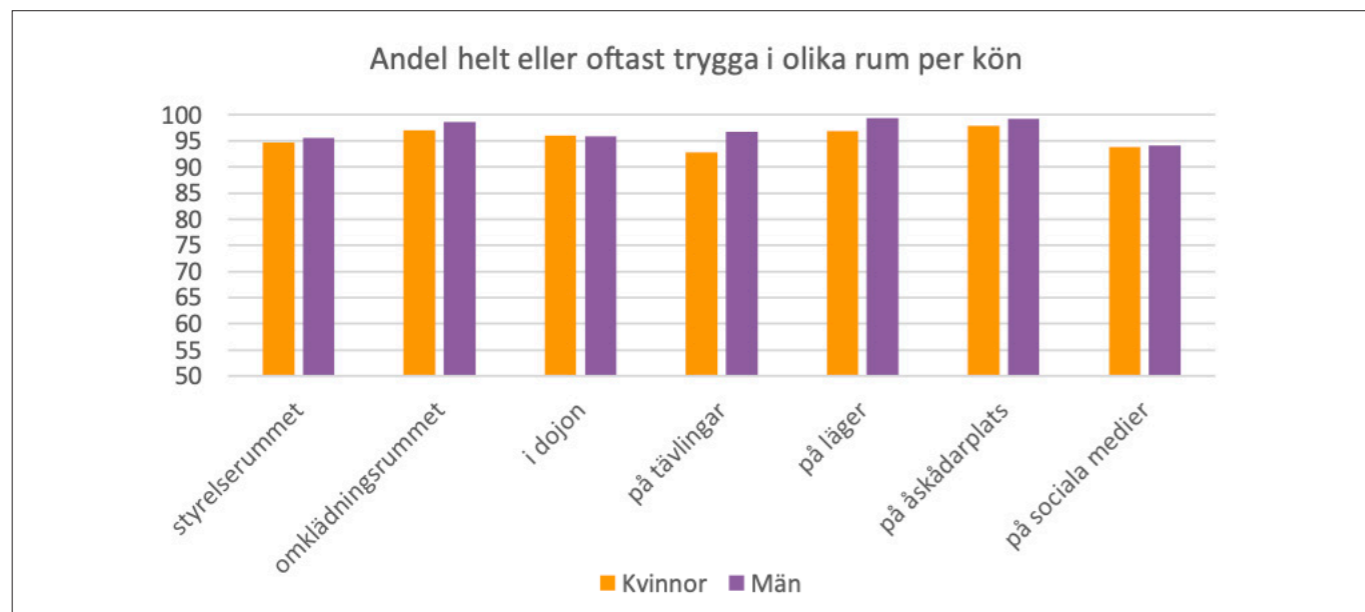
Tryggheten gäller samtliga rum. I diagrammen nedan börjar den lodräta axeln (y-axeln) på 50% vilket gör att skillnaderna ser något större ut än de är, detta för att lyfta fram skillnaderna tydligare. Lägst är tryggheten i styrelserummet, vilket troligen kan härledas till att alla inte är aktiva i styrelsen och att det därför är ett främmande rum för fler personer. Även på tävlingar och i sociala medier är tryggheten något lägre. Omklädningsrummet och åskådarplats uppges vara de mest trygga, följt av dojon.

Mellan en och sex procent upplever sig delvis eller inte alls trygga i de olika rummen. Underlaget är för litet för att se gemensamma drag hos dem som svarat "delvis" eller "nej" men vi ser att många som svarat nej har gjort det för flera av rummen. Det är alltså i viss mån samma personer som känner sig otrygga i samtliga rum, vilket antyder att det finns personer som känner sig välkomna i verksamheten som helhet.

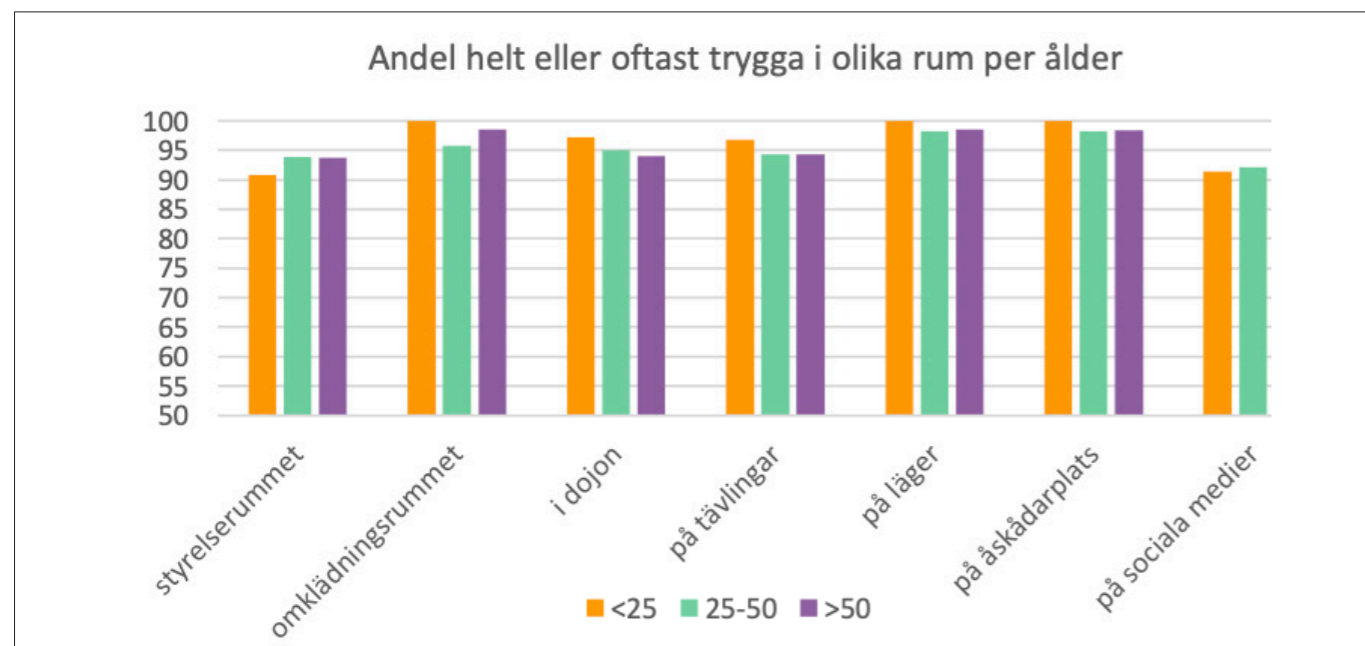
Andel som är helt eller oftast trygga i olika rum



Det finns könsskillnader i den upplevda tryggheten. Skillnaderna är små men genomgående och bör därför tas på allvar, i synnerhet som det återspeglar forskning på samhällsnivå där kvinnor oftast rapporterar mer otrygghet. I samtliga rum utom i styrelserummet, dojo och sociala medier upplever något fler män än kvinnor trygghet.

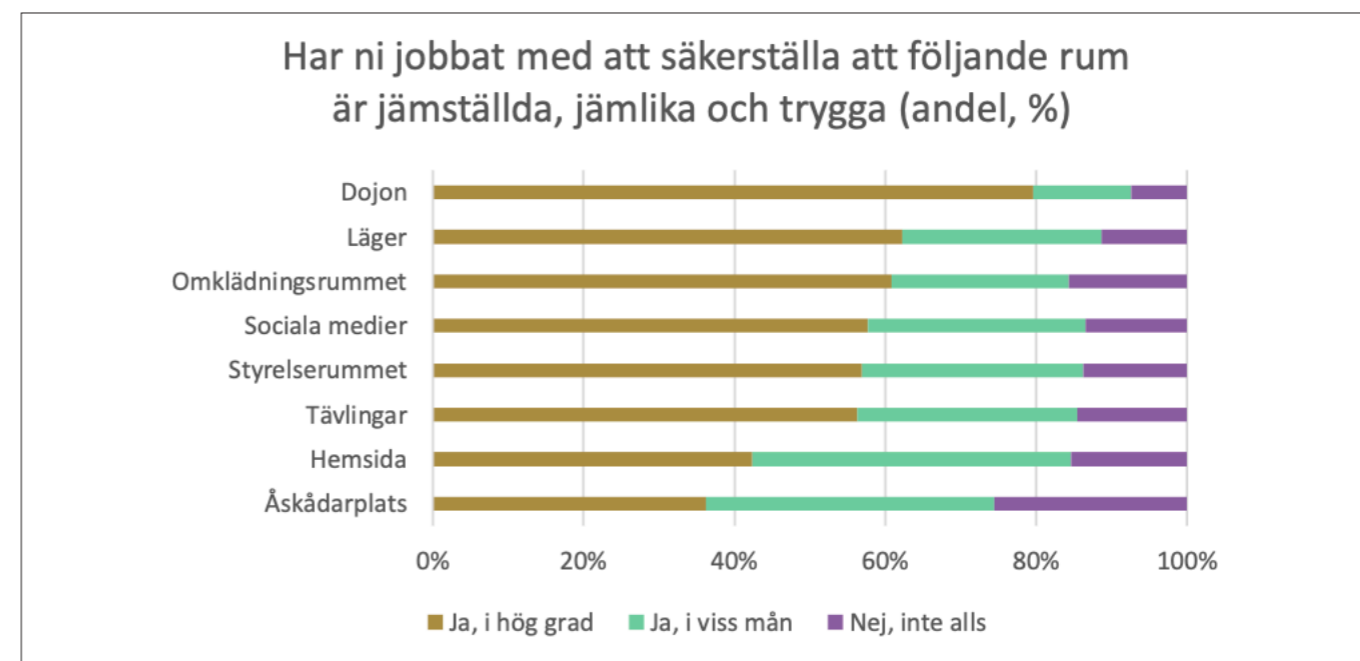


Yngre personer tycks vara något tryggare än äldre i de flesta rum med styrelserummet som tydligast undantag. Vi bör dock minnas att gruppen yngre är liten och att slutsatserna därför är osäkra. Eftersom de yngre svarande är så få finns också en risk att det är de yngre som är mest engagerade och intresserade - och därför känner sig mer trygga - som har svarat. Den risken finns för samtliga åldersgrupper, men eftersom yngre i samhället upplever mer otrygghet, alltså tvärt emot våra resultat, är risken större att resultatet är skevt här. Det är alltså svårt att veta om yngre de facto är mer trygga än äldre inom karaten, eller om resultatet beror på ett skevt urval.



Bland föreningarna är det vanligast att arbeta aktivt med jämställdhet, jämlikhet och trygghet i dojo. 80% gör detta i hög grad och ytterligare 13% i viss mån. En stor majoritet arbetar också med karateutövandets övriga rum liksom med sociala medier och styrelserummet, men i lägre grad:

färre arbetar "i hög grad" och fler "I viss mån". Hemsida och åskådarplats är de rum som i lägst grad omfattas av arbetet.



Medlemmarna uppgav att tävlingar, omklädningsrum och åskådarplats är mest trygga. Det finns alltså inga tydliga samband på gruppnivå mellan medlemmarnas trygghet och föreningarnas arbete. Eftersom vi inte ställer frågan om föreningstillhörighet till medlemmarna har vi inte möjlighet att se om tryggheten är högre i ett visst rum i de föreningar som arbetar aktivt i det rummet.

Röster från intervjuer om hur det ser ut i dojo och om träning tillsammans:

Inom karaten är träningen oftast gemensam över köns- och åldersgränser vilket många lyfter fram som positivt. Det beskrivs som att det bryter ned barriärer och skapar respekt för individer och grupper.

“Det finns en styrka i det- att en tolvårig tjej kan lära ut karate till 45-åriga män, beroende på grad.”

Flera intervjupersoner berättar att gemensam träning är otillräckligt för att skapa en inkluderande miljö.

“De flesta tränar ihop oavsett kön. Det räcker för att man tror att det är jämställt. Men om man tänker lite mer på det, hur många killar har fått höra att de är starka? Nästan alla som jag frågat. Men inte alls lika många tjejer.”

“Synen är att tjejer tränar för att må lite bra medan killar tränar för att prestera och vinna.”

“Vi tror gärna att vi är jämställda. Det är en otroligt mansanpassad miljö. Dojon är full av män. Där det finns omklädningsrum får tjejerna ibland klä om i städskrubben”

Flera intervjupersoner kopplar kulturen inom karaten till traditioner och till karatens hierarkiska strukturer.

“Vi behöver inte bryta karatens traditioner med hierarki - det är en del av traditionen men det ska vara respektfullt. Och vi ska respektera graden. (...) Sedan har vi misslyckats för vi lyckas inte behålla lika mycket tjejer. Säkert för att det är så mycket testosteron i hallarna. Vi behöver prata om hur vi beter oss. Dojo kun, hur förhåller jag mig till bältet jag ser framför mig? Det ska inte vara fokus på kön.”

“Vilka röster som hörs beror på hierarkin. Har man inte rätt grad på bältet är det svårt att bli hörd.”

“Det är svårt att få till balansen i karatehierarkin. Det är så på pappret men det finns ett våldskapital och man vågar inte opponera sig. De flesta män är rädda för varandra.”

Åter berör kommentarerna mest kön, troligen eftersom det är den fråga som diskuterats mest och som därför är mest aktuell för de som svarat. Men liksom i representation lyfts frågor som berör normer och hierarkier ur ett bredare perspektiv, till exempel hierarkier och stämningar, och det komplexa i att ha en formell maktstruktur med bälten som markör. Samtidigt görs kopplingar till "våldskapital" och maskulinitet ("testosteron") vilket visar att kön är en viktig faktor i sammanhanget.

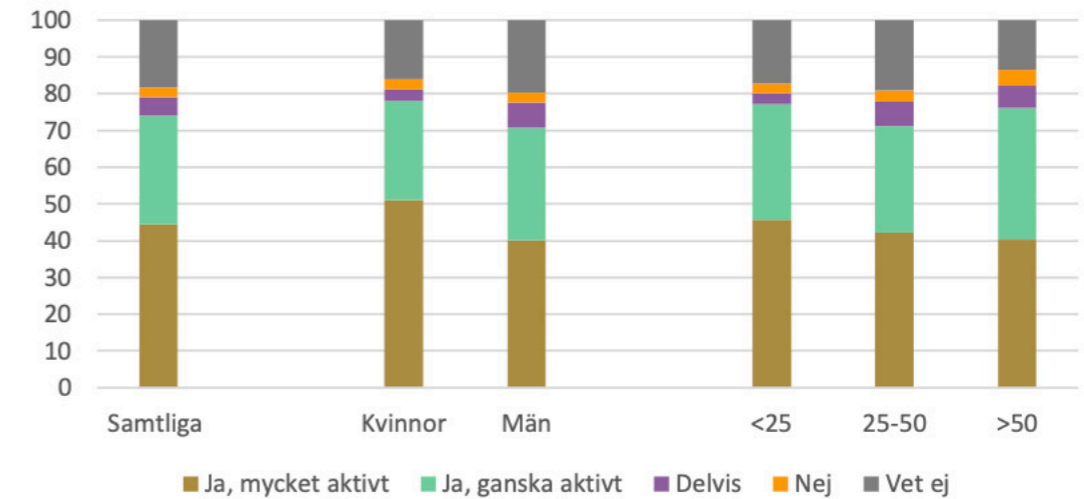
Viktigt att komma ihåg är också att gruppen kvinnor och män är en brokig grupp med olika typer av erfarenheter men också olika bakgrund, sexuell läggning, religion och socioekonomi så även om gruppen kvinnor och män är de som framförallt syns här är de en grupp med fler dimensioner än just kön och ålder.

5.3.3 Föreningens arbete med jämställdhet, jämlikhet och trygghet

De flesta tycker att föreningen har ett aktivt arbete med att skapa en jämställd, jämlik och trygg verksamhet. Totalt är det 44% som tycker att det är mycket aktivt, och 30% som tycker att det är ganska aktivt. Det gäller kvinnor mer än män, men ålderskillnaderna är mycket små.

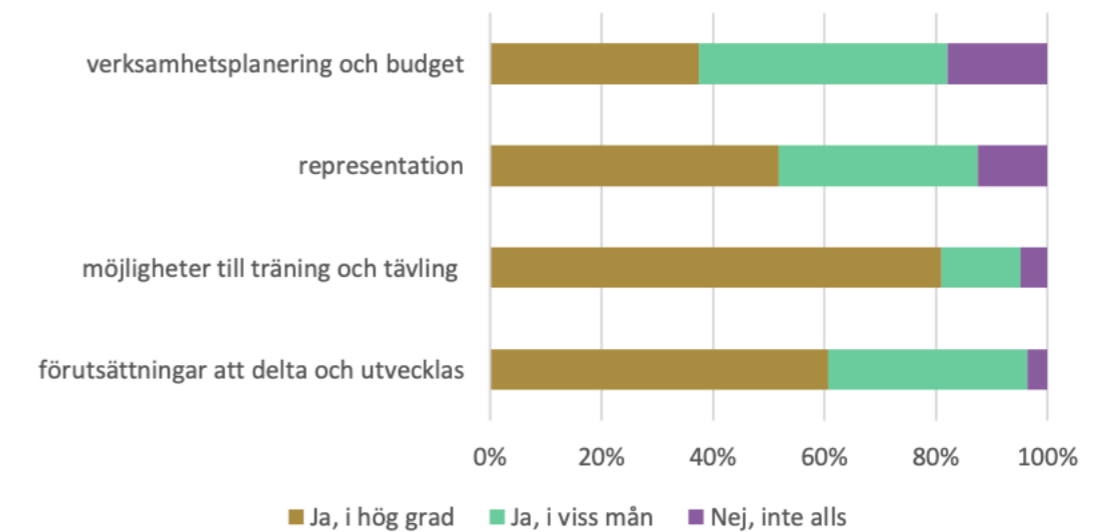
Av de 26% som inte upplever att föreningen har ett aktivt arbete har de flesta svarat att de inte vet - vilket tyder på att ett sådant arbete åtminstone inte syns bland medlemmarna.

Arbetar din förening aktivt med att skapa en jämställd, jämlik och trygg verksamhet?



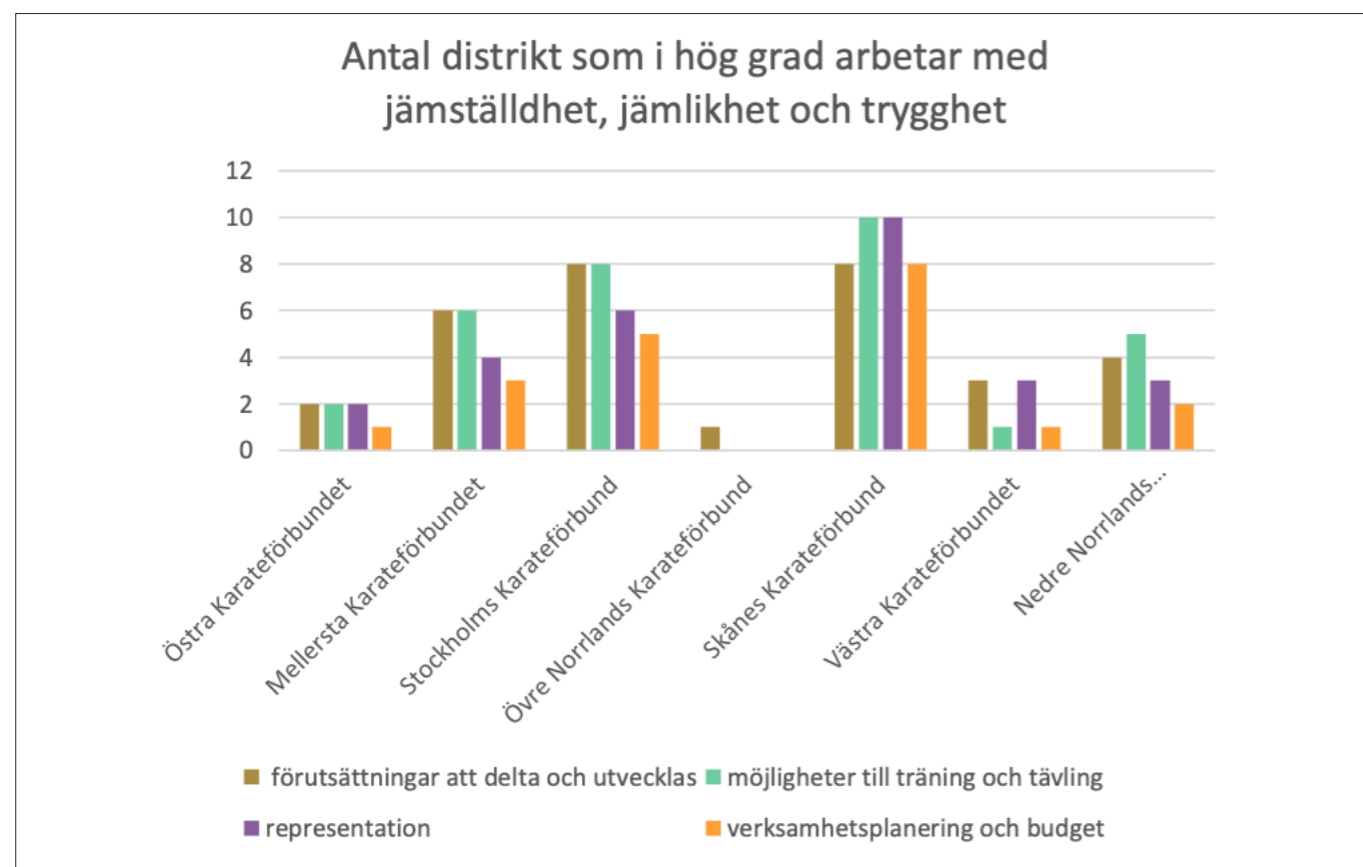
Föreningsenkäten visar att det är vanligast att arbeta aktivt med möjligheter till tävling och träning: ungefär 80% arbetar aktivt med detta. Runt 60% arbetar också aktivt med förutsättningar att delta och utvecklas samt representation. Knappt 40% arbetar aktivt med verksamhetsplanering och budget.

Arbetar ni aktivt med:

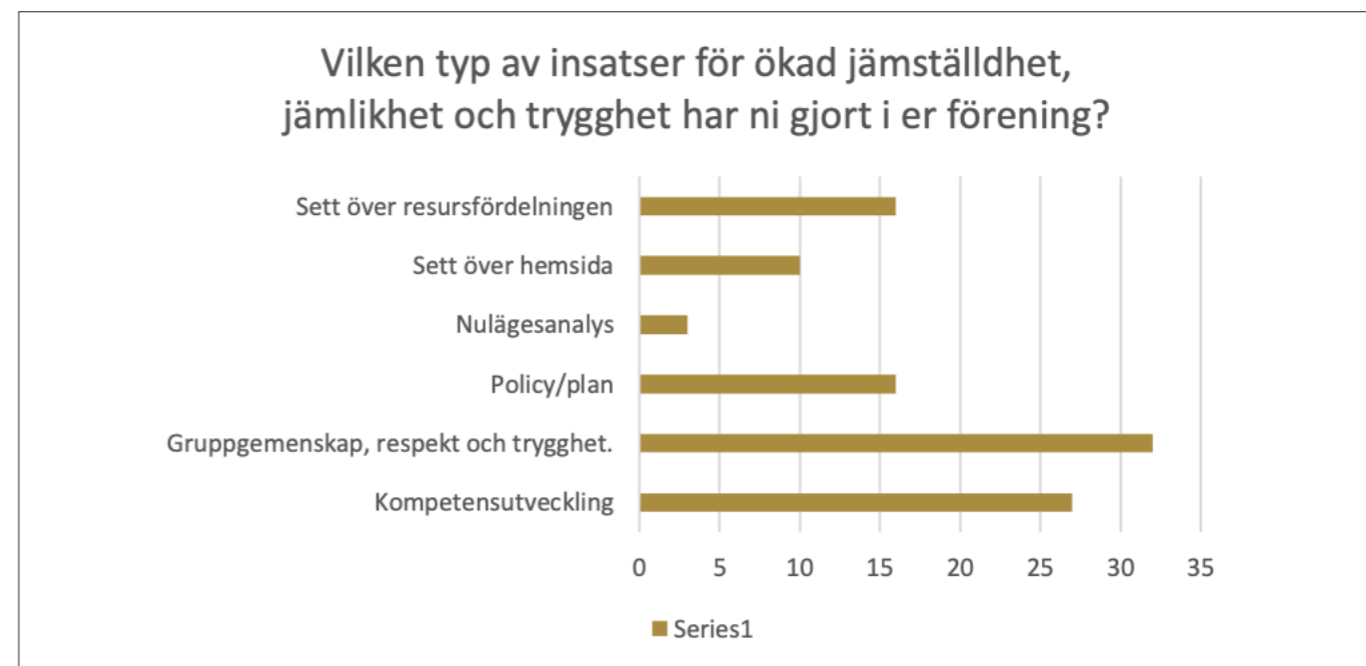
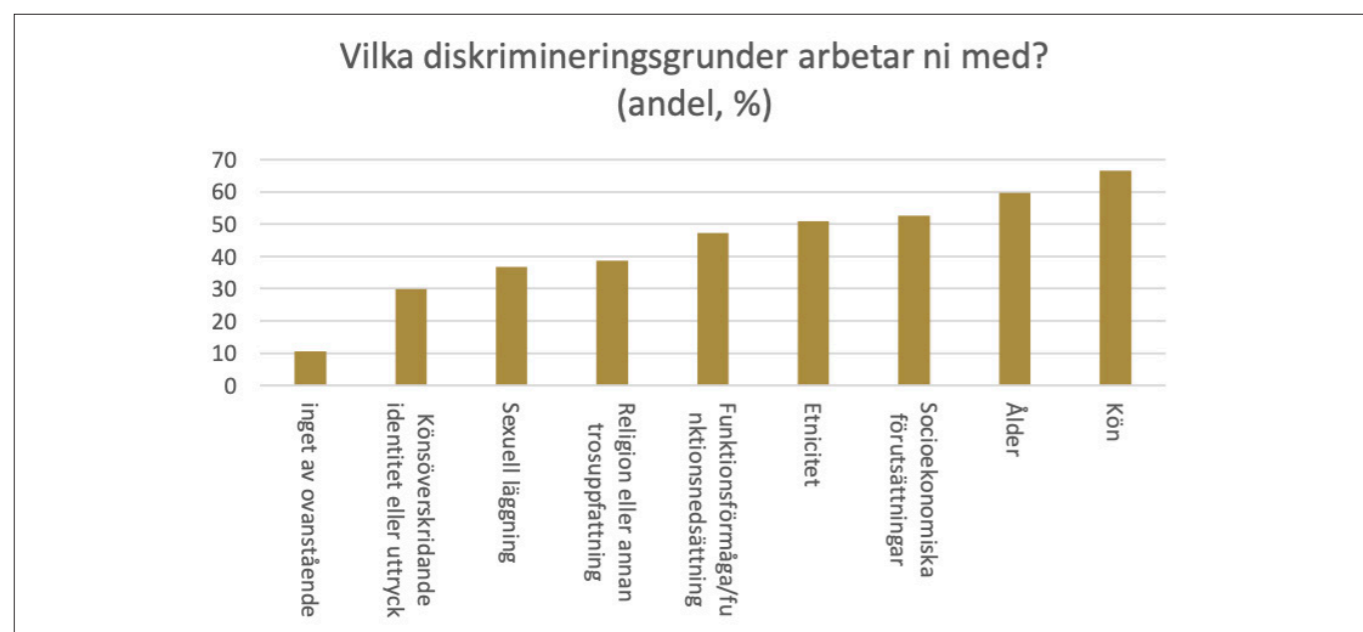


Mönstret som visar föreningarnas aktivitet i diagrammet ovan återspeglas i samtliga distrikt. Eftersom det är så få svarande föreningar i varje distrikt redovisar vi antal svarande, istället för andel.

Mönstret som visar föreningarnas aktivitet i diagrammet ovan återspeglas i samtliga distrikt. Eftersom det är så få svarande föreningar i varje distrikt redovisar vi antal svarande, istället för andel.



Kön är den diskrimineringsgrund som oftast arbetas aktivt med: runt två tredjedelar. Det stämmer med medlemmarnas erfarenheter ovan. Det stämmer också överens med idrottens fokus i stort, med tanke på Strategi 2025 och att jämställdhet varit en egen utvecklingsresa där med tydliga jämställdhetsmål. Mer än hälften av föreningarna arbetar också med ålder, socioekonomiska förhållanden och etnicitet. Mest ovanligt är det att arbeta med HBTQI- frågor, alltså diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet och uttryck och sexuell läggning.



Fritextsvaren berättar om mycket varierande insatser. De flesta nämner att de har haft utbildning och/eller kompetensutveckling av tränare, antingen som punktinsatser eller som en del av ordinarie utbildningsprogram. Ett par föreningar berättar om ett långsiktigt och strukturerat arbete med frågorna.

Både separatistiska grupper, exempelvis efter ålder eller kön, och gemensamma grupper och aktiviteter, såsom gemensamma träningar per bältesnivå oavsett kön och ålder, nämns som exempel på verksamhet som stärker arbetet med jämställdhet, jämlikhet och trygghet.

Flera föreningar nämner att de har ett aktivt arbete utifrån kön sedan många år. Även arbete med ålder nämns, och då med fokus på antingen barn eller äldre. Ett par föreningar nämner arbete utifrån etnicitet eller socioekonomiska förutsättningar (exempelvis reducerad avgift). En förening skriver att de funderat på att upprätta träning för personer med funktionsnedsättning men inte upplever sig ha resurser att ta på sig ett sådant ansvar.

Det förekommer också flera mycket generella svar, till exempel "Vi har högt i tak, alla ska känna sig välkomna." Dessa är svåra att värdera: de kan vara ett uttryck för en generell vilja utan konkret innehåll, men det kan också rymma många aktiviteter som inte nämns.

Röster om arbete med jämställdhet och jämlikhet i förening:

"Det är inte alls vanligt att man jobbar med de här frågorna i förening"
"Dojo kun kan vara väldigt kort. Vad gäller värdegrund, man antar RF:s normalstadgar men jobbar inte aktivt med frågorna"

Flera intervjupersoner lyfter ordet "respekt" i samband med ledarskap, makt och hierarkier. Respekt är ett ord som tolkas väldigt olika kommer det fram i materialet. Några säger lojalitet och att visa vördnad medan andra går in på den egentliga betydelsen:

"Respekt, om man ser till det kinesiska/japanska tecknet så betyder det "gåva" i meningen att man inte kräver någon motprestation. Men om man visar respekt och aldrig får tillbaka det så är det inte ett jämlikt förhållande."

I materialet nämns det flera gånger att föreningarnas styrelser bara finns för syns skull och att den som bestämmer i föreningen egentligen är sensei, och det är få som vågar gå emot sensei i föreningen. Andra säger att det inte alls ser ut så och att det finns goda demokratiska strukturer.

“Har du ingen fungerande styrelse kan du inte heller sätta någon värdegrund. Vi har grundläggande demokratiska problem. Ingen säger emot högsta hönset”

5.3.4 Kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier

Ungefär tre fjärdedelar vet vart de ska vända sig om någon utsätts för något obehagligt eller kränkande inom karaten. En knapp fjärdedel vet det inte. Några medlemmar menar att de vet men inte litar på den funktionen. Även om en majoritet vet vart de ska vända sig stärks bilden av att det finns föreningar som inte har tillräcklig riskmedvetenhet. Att inte ha tydliga rutiner innebär nämligen en risk att saker som händer i föreningen inte hanteras på ett bra sätt, det är alltså viktigt att nysta i och understryker behovet av att både upprätta, kvalitetssäkra och kommunicera riktlinjer.

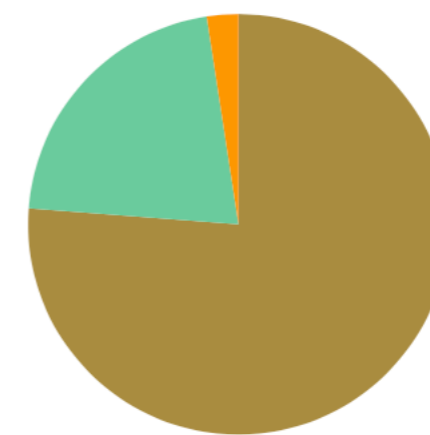


I fritextsvar nämner ett par föreningar att de har en hög känsla av trygghet och gemenskap och därför inte behöver rutiner.

“Jag tycker att föreningen är välfungerande avseende jämställdhet, jämlikhet och trygghet, vilket väl är en anledning till att vi t.ex. inte har en rutin för vad som ska hända om någon bryter mot värdegrunden”

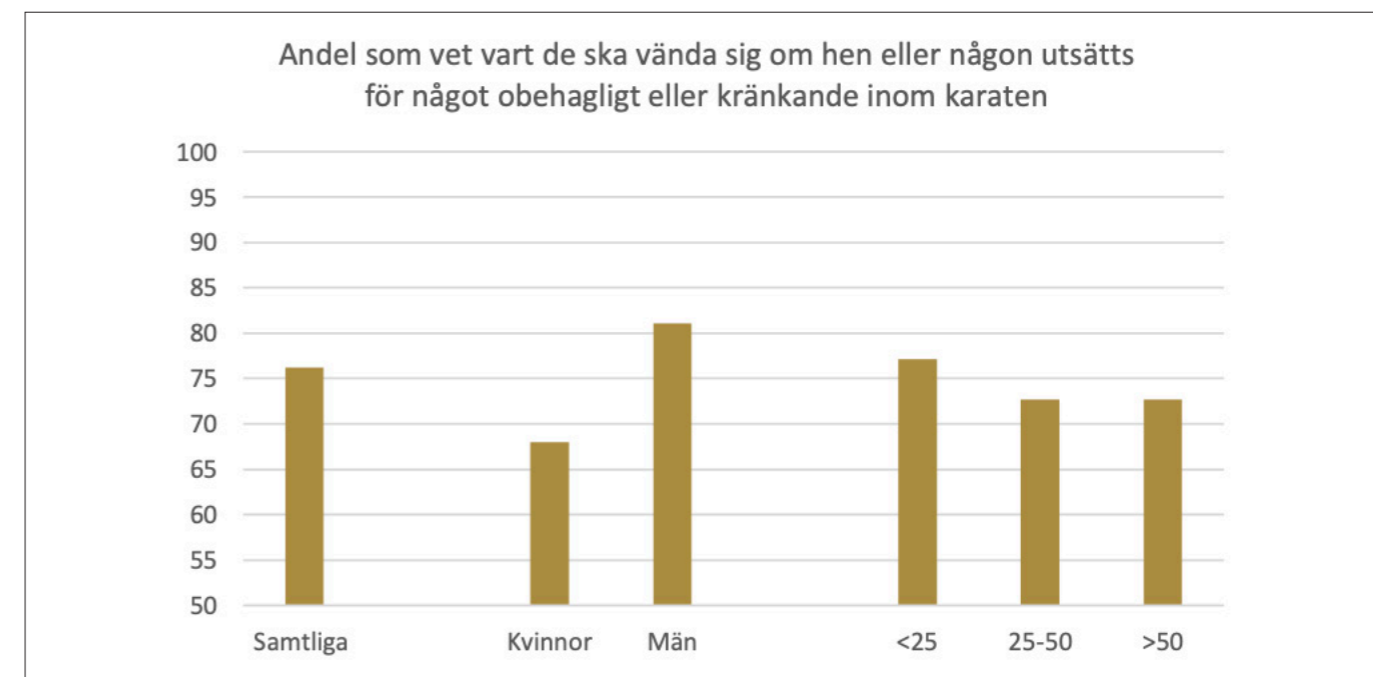
Bland medlemmarna är det närmare en fjärdedel av de svarande som inte vet vart de ska vända sig om de eller någon annan utsätts för något obehagligt eller kränkande inom karaten eller som inte är trygga med den de borde vända sig till.

Vet du vart du ska vända dig om du eller någon annan utsätts för något obehagligt eller kränkande inom karaten?



■ Ja ■ Nej ■ Jag vet vart jag borde vända mig men litar inte på den funktionen.

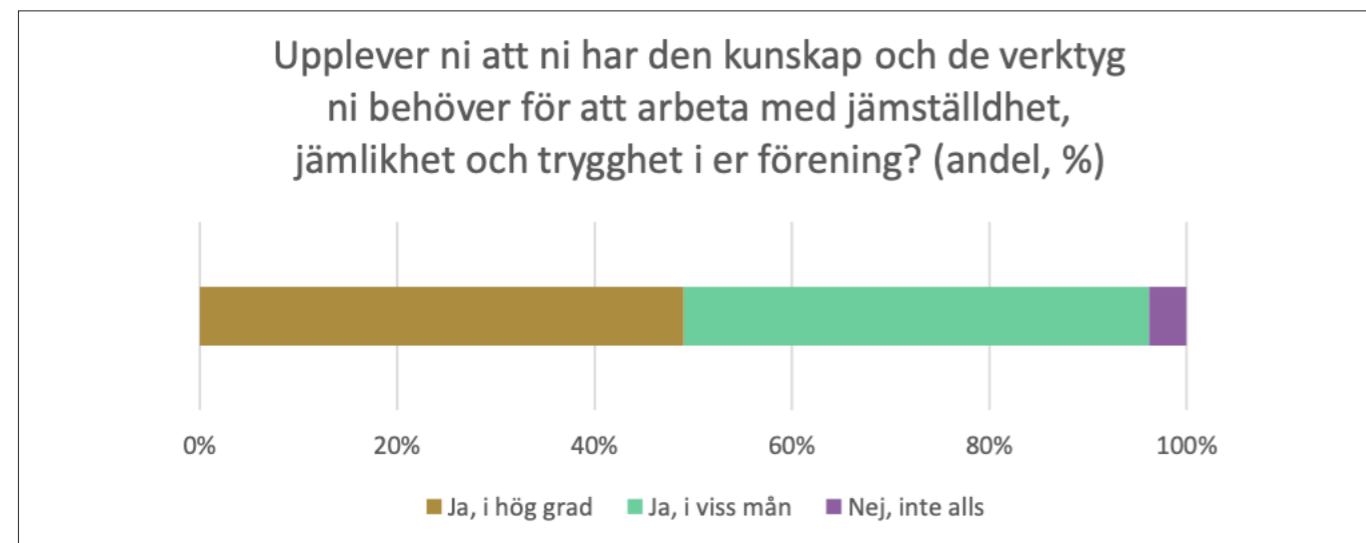
Kvinnor vet i högre grad än män vart de ska vända sig om något inträffar. Yngre personer vet det i något högre grad än äldre. Det kan i någon mån bero på att kvinnor och yngre på gruppnivå är mer utsatta och därför medvetna om riskerna för utsatthet, och därför tar reda på vad de ska göra om något händer. Det är dock viktigt att understryka att också män, i synnerhet pojkar och män som bryter mot mansnormer (exempelvis homosexuella och/eller personer med ett mer feminint kodat uttryck) löper stor risk för utsatthet.



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

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

Bara fyra procent av föreningarna säger att de saknar den kunskap och de verktyg de behöver för att arbeta med jämställdhet, jämlikhet och trygghet i verksamheten. Av resterande är det ungefär hälften som säger att de i hög grad har de kunskaper och verktyg de behöver, respektive som har det i viss mån.



19 av 54 föreningar uppger att de behöver mer kunskap i sitt arbete. Av de 19 föreningarna var det 6 stycken som önskat fler än två former av stöd. De vanligaste önskemålen handlar om frågor kopplade till kön och till ledarskap, samt om ansvarsfull karateträning. Utöver de förslag vi gav (diagrammet nedan) önskade en förening "allmän föreningskunskap" riktad till en bredare målgrupp och stöd i att hantera "föräldrar som lägger sig i träningen med starka åsikter mot yngre ledare".



En intervjuperson uttrycker följande om behovet av utbildning:

"RF har väldigt mycket utbildningar, men det skulle vara bra om Karateförbundet skapade en tränarutbildning. Det finns en coachutbildning men den handlar om hur många poäng och regler -mer tekniska saker. Men saknar en där man pratar om de lite mjukare värdena. Hur pratar jag och hur är jag som coach för barn under 7 år? Hur är jag som coach för barn upp till 12 år? 13 år och uppåt? Vuxna? Prata om vad är en coach? Vad ska en coach stå för och göra för att vara en bra coach? På senare år har de försökt att arrangera utbildningar men jag saknar en karateanpassad."

Att få hjälp och stöd i att bli medveten om sin egen maktposition och förhålla sig aktivt till det är något som dyker upp i flera av intervjuerna:

"Det skulle vara bra att medvetandegöra maktpositionen man har som tränare och/eller med hög grad. Vare sig man vill eller inte har man en maktposition och den behöver man förhålla sig till på ett medvetet sätt."

"Sensei finns med under alla år. Gör det här på sin fritid. En styrelse kan bestå av duktiga föreningsmännskor. Sensei står på golvet i 20,30, 40 år. Styrelsen kan ibland gå in och peta för mycket i senseis arbete. Man måste göra det tydligt vem som gör vad."

5.3.6 Hur upplever föreningarna sitt arbete?

I fritextsvaren om vad som fungerar bra respektive behöver utvecklas är det påtagligt att vissa föreningar har mer kunskap än andra, att det finns en stor spridning vad gäller kunskapen. Inom förbundet finns både föreningar som inte anser sig behöva ett aktivt arbete, och de som aktivt driver frågorna.

“Vi arbetar inte aktivt med dessa frågor då det är en del av klubben DNA och har så varit sen starten”

“Vi är en ganska liten karateklubb och har inte behövt arbeta jätteaktivt med dessa “

“Vi har redan en bra balans mellan tjejer och killar”

“Instruktörer och styrelse reflekterar och diskuterar frågorna aktivt i princip jämt. Dyker några tendenser av dessa frågor upp på pass, före eller efter så tar huvudinstruktören/instruktörer/hjälptränare upp det genast.”

Som framgångsfaktorer nämns medvetenhet och utrymme för kunskapsutveckling och reflektion. Någon förening nämner att de har ett tryck från medlemmar och vårdnadshavare att arbeta med frågorna och en förening nämner att de har både krav och stöd från kommunen kopplat till jämlikhetsarbete. Flera nämner representation som framgångsfaktor, både i styrelse, i tävlingssammanhang och i kommunikation (hemsida, material).

I fritextsvaren efterlyser föreningarna främst utbildning och kompetensutveckling som stöd i arbetet med jämställdhet och jämlikhet. Ett par föreningar nämner material, till exempel filmer, som kan användas för att samtala med barn och andra aktiva. Andra nämner utbildningsinsatser av tränare.

Gruppen personer med funktionsnedsättning nämns ett par gånger utifrån perspektivet att ledare som arbetar ideellt inte har tid och resurser att ta sig an en sådan grupp.

Avsaknad av tid och resurser nämns som den största utmaningen för att bygga ett mer aktivt arbete även generellt.

Några föreningar efterlyser mer strukturellt stöd, till exempel med att genomföra en kartläggning, ta fram en policy eller inrätta (eller kommunicera) en whistle blower funktion.

En förening nämner att det är ett gott stöd att förbundet alls uppmärksammar frågorna.

“Tror den här enkäten kan visa att vissa av våra utmaningar inte är unika, men är symptomatiska för sporten (man tror man är jämställd/inkluderade eftersom det finns tjejer och kvinnor och folk med invandrabakgrund inom sporten, men det är inte samma sak). Om förbundet tydligt motverkar tystnadskultur och sätter strålkastarljus på att karaten behöver bli mer jämställd, trygg och för alla, då gynnar det vår klubb också.”

I intervjuerna kom flera inspel om förbundets arbete med jämställdhet och jämlikhet:

“Det har nog varit väldigt lite diskussioner om detta i förbundet, det är första gången jag hör om detta. Tex om min kvinnliga kollega skickar ett mail så får hon inte svar, men jag får svar direkt. Varför tänker jag då? Är det för att jag har snopp? “

“Förbundet ska ställa krav. Motivera och utmana klubbarna! Om förbundet har en värdegrund utifrån jämställdhet och då har förbundet ansvaret att informera och följa upp. Skicka en riktig rapport varje år. Jag är INTE för att få pengar för att jobba med jämställdhet - det ska vara en fråga man jobbar med hela tiden. Det ska finnas i stadgarna på varje klubb. Inte få pengar för typ en tjejkväll. Men killarna då?! Vi ska ha samma förutsättningar! Stoppa de här finansieringarna!”

“Vi har en värdegrund och en etikett som inte finns inom andra idrotter. Vi har dojo kun med ett egenansvar att leda sig själv. Men vi behöver ju kunna hjälpa medlemmar hur man använder och får värdegrunden att betyda något. Jag tycker att det skulle vara spännande om förbundet klev fram och sa: i det här förbundet står vi för det här! Jämför med judoförbundet som har lyckats väldigt bra med det. Ibland får jag bilden av att det är för mycket intern stridighet mellan stilarna. Jag skulle vilja se en mycket större enighet inom karaten. Detta kan vara ett arv från gubbväldet att vi vi vaktar vårt istället för att samarbeta.”

En svarande beskriver sin upplevelse av MIE-nätverket, som är ett ledarskapsnätverk för kvinnor inom karaten som Svenska Karateförbundet startat:

“Det finns nu ett naturligt forum att vända sig till.

Det är svårt att vara ensam kvinna men genom ledarskapsnätverket så vågade jag hoppa på ordförandeposten. Kommer jag att bli lyssnad på? Det har jag ofta tänkt, men i nätverket blir jag bemött med respekt. “

5.4 R3 - Realia - analys resultat

Här har vi identifierat och sammanfattat de viktigaste resultaten och hur de kan förstås och tolkas. Resultatet från enkät och intervjuer kommer åt flera aspekter av trygghet och inkludering inom karaten. Dessa resultat har analyserats med hjälp av Jonas Stiers och Susanne Johanssons forskning om sårbara idrottsmiljöer och förebyggande av sexuella övergrepp samt Jämställdhet bland idrottens ledare av Jenny Svender och Jonnie Nordensky. Vi har använt oss av fyra teman, med bakgrund i Stiers och Johanssons forskning, för att ringa in de områden som vi ser är tydligast i vår data.

5.4.1 Tema 1 - Makt, hierarkier och möjlighet att påverka

Återkommande i materialet har vi tagit del av tankar kring bälten, grader, makt och hierarkier, som förstås är viktiga delar av karaten. Beskrivningarna visar på att graderingssystemet med sin tydlighet, i bästa fall, kan vara något som skapar trygghet och förutsägbarhet men också, i sämsta fall, något som kan ge en känsla av otrygghet och ojämlikhet. Gradsystemet kan

möjliggöra att en 14-årig tjej undervisar en 45-årig man, men också att informella maktstrukturer där redan gynnade grupper förstärks.

Ordet respekt, som kommer upp vid ett flertal tillfällen, används för att skapa trygghet och inkludering, men också för att upprätthålla hierarkier där vissa personer och grupper räknas mer än andra. Rollen sensei (som betyder "mästare") tycks vara en nyckelposition i detta. I kraft av sin position ska karateutövare respektera sensei, som också ska vara en moraliskt vägledande förebild. Som intervjuerna visar finns dock risken att sensei slipper kritisk granskning och insyn i sitt agerande, vilket skapar en gråzon där rollen kan användas på fel sätt. Det gäller särskilt om den formella rollen kombineras med informella maktstrukturer. Kön nämns ofta i vårt material men det kan finnas liknande strukturer gäller även utifrån andra grupptillhörigheter som etnicitet, funktionsförmåga/-nedsättning eller sexuell läggning.

Avsaknad av granskning av sensei-rollen riskerar också skapa hierarkiska strukturer där det är svårt att ifrågasätta och påtala problem för personer längre ned i den formella eller informella maktstrukturen.

Något som framkommer i materialet är att det är viktigt med förhållningssättet till systemet i sig och till vad det gör med ledare och tränare som har svart bälte eller andra statustunga positioner. Vilken medvetenhet finns kring den makt det ger och hur går det att se till att det finns en dialog kring att respekten bör vara ömsesidig, oavsett grad, kön, ålder och andra grupptillhörigheter? Många trycker på att sensei har en viktig roll och hans erfarenhet ska förstås tas tillvara. Men det behöver också finnas en dialog kring makt och respekt och vad dessa ord innebär och ska innebära framåt, för att ligga i linje med förbundets strävan om jämställdhet, jämlikhet och trygghet.

5.4.2 Tema 2 - Värdegrund och dojo kun som verktyg

Hälften av föreningarna anger att de har en värdegrund och få säger att de jobbar aktivt med att omsätta den i praktiken. Svenska Karateförbundet har ingen egen värdegrund utan använder Riksidrottsförbundets värdegrund. Man har också en vision och en policy för jämställdhet, inkludering och mångfald. Samtidigt vet 25% av medlemmarna inte var de ska vända sig om något kränkande händer och många föreningar saknar policys för detta.

Det råder viss förvirring bland föreningar om värdegrunden och dess innehåll och både i enkät och intervjuer framkommer det att många föreningar önskar tydlighet från förbundet och hjälp att jobba med flera delar inom värdegrundsområdet.

Till skillnad från många idrotter har kampsporter och karaten en tydlig grund att stå på hur man ska behandla varandra (bland annat genom budon) och dojo kun lyfts fram som vägledande. Det tycks vara så att dojo kun används istället för eller i kombination med en värdegrund. Det är dock oklart om man ser värderingarna i dojo kun som något som gäller överallt och inte bara i träningslokalen och det är något som kan behöva förtydligas framåt då dojo kun är en bra grund att stå på.

Det finns med andra ord ett behov av ett samtal kring olika typer av värdegrunder och hur de förhåller sig till varandra, för att föreningarna ska känna att de har en konkret, tydlig och förankrad bild av vilka värderingar som ska vägleda karaten framåt. Detta arbete behöver också tydliggöra praktiska aspekter av arbetet, exempelvis rutiner för hur incidenter kan rapporteras och hanteras eller strategier för att rekrytera nya grupper till idrotten.

5.4.3 Tema 3- Mansdominans och maskulinitetsnormer

Ett återkommande tema i materialet är mansdominansen och det går att utläsa en maskulinitetsnorm- män har mer makt, är oftare ledare, och de med allra mest makt inom karaten- sensei- är nästan alltid män. Det är svårt som kvinna både att påverka, bli hörd och sedd. Några kopplar ihop karatens hierarkiska strukturer och våldsinslag med maskulinitet.

Det finns även kvinnor som har väldigt positiva erfarenheter vilket inte ska glömmas bort. Det finns dock en koppling i detta material till att de själva erhållit en hög rang. Det kommer fram i materialet att kvinnor upplevt att de inte tas på allvar i sin karateutövning medan män är mer självklara i de flesta rum. Det tycks alltså vara så att rang trumfar kön, men att det främst finns informella hinder för kvinnor att nå högre rang och att ju längre du finns med i karatemiljön desto mer status får du och det blir enklare att ta plats. De informella hinder som nämns drabbar sannolikt även andra grupper som traditionellt inte har en självklar plats i karaten men det kan vi förstås inte säga med säkerhet.

Den starka maskulinitetsnormen ger inget eller lite utrymme för att bryta mot normer som man och det kan ge flera negativa konsekvenser eftersom det är viktigt att kunna vara sig själv och visa både osäkerhet och andra känslor som inte normalt är sammankopplade med en traditionell föreställning om manlighet. I en sådan traditionell föreställning om manlighet är en vit, heterosexuell, normfungerande cisman den självklara.

Det finns ett tydligt behov av både riktlinjer och praktiskt stöd för föreningarna i att jobba med jämställdhet, jämlikhet och trygghet i ett brett perspektiv, både vad gäller representation, attityd till underrepresenterade grupper (m fl) i träning och tävling men också attityden till vilken typ av man man kan vara inom karaten och vilka känslor det är okej att visa som man.

Karate är också en sport med inslag av våld, som hänger tätt samman med traditionella föreställningar om manlighet. Det ställer särskilt höga krav på tydlighet vad gäller gränser och fysisk integritet och kan göra det extra viktigt att rannsaka bilder av kön och stereotyper - för att alla oavsett kön ska kunna utöva sin idrott på bästa sätt.

I Stiers forskning är maktobalans mellan könen ett av de riskområden som kan skapa otrygghet och hämma utvecklingen för idrottsutövare. Att formella maktstrukturer (rang) samspelar med informella (exempelvis kön) innebär en påtaglig risk för otrygghet för den som har en underordnad position.

5.4.4 Tema 4 - Tystnadskultur och samtalskultur

I materialet återkommer beskrivningar av att jämställdhet, jämlikhet och trygghet inte är något som det pratas så mycket om. Vissa föreningar menar att arbetet med jämställdhet, jämlikhet och trygghet är självklart medan andra menar att det inte behövs. Några säger att det behövs mer kunskap och medvetenhet. Många föreningar saknar rutiner för att hantera incidenter, vilket riskerar att bidra till att risker inte tas på allvar i den utsträckning som skulle behövas. En sådan omedvetenhet riskerar leda till att risker inte tas på allvar i den utsträckning som skulle behövas. Det kan även vara något som kan bidra till onödig stress när/om något händer.

Något som blir tydligt är att samtalet inte är självklart eller pågående utan att det finns på vissa ställen och kommer upp då och då. Det verkar handla mer om person än funktion, och det är inte knutet till kärnverksamheten eller är något som vanligtvis finns med i arbets- eller rollbeskrivningar.

Både Stier och Johansson lyfter fram behovet av ett pågående och förebyggande samtal för att skapa trygghet i att kunna samtala om saker, både små och stora. De förespråkar en öppen samtalskultur- i motsats till tystnadskultur där missförhållanden sällan kommer upp till ytan. En positiv samtalskultur gör det lättare att upptäcka missförhållanden och förebygga att saker sker. För att skapa en samtalskultur behövs ett tydligt ledarskap, att personer med formella maktpositioner inom förbundet ser till att synliggöra vikten av jämställdhet, jämlikhet och trygghet så ofta det går. Det behöver också vara enkelt för föreningarna att börja och fortsätta med arbetet.

5.5 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. 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 av befintliga stödorganisationer mfl.

5.5.1 Arbeta strategiskt på förbunds nivå

1. Tydliggör Svenska Karateförbundets värderingar. Det kan ske med utgångspunkt i Riksidrottsförbundets olika styrande dokument men dessa måste förankras i en karatekontext, så att de blir begripliga och tydliga utifrån etik och värderingar i karaten och för att se ska kännas nära och relevanta för förbundets föreningar.
2. Skapa övergripande strategier för hur mål ska uppfyllas och värderingar uppnås, med exempelvis mätbara och tidsatta mål.
3. Lyft fram befintliga rutiner för vad som händer när någon överträder värdegrunden. Med rutiner menas information såsom att ärendet först hanteras av föreningsstyrelsen och att RF-SISU-distriktet kan ge stöd i bedömningen av situationen, samt att allvarliga händelser kan anmälas via RF:s visseblåstjänst (Idrottsombudsmannen). Mer information om hur man exakt går till väga vid en incident finns här och kan lyftas fram också: Skapa trygga och inkluderande idrottsmiljöer.
4. Se över stadgar ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv för att skapa bästa förutsättningarna att utöva, leda och påverka karaten oavsett vem man är.
5. Lyft fram jämställdhet, jämlikhet och trygghet när fokus ligger på andra saker i kärnverksamheten för att visa att detta inte är något sidospår. Säkerställ att arbetet synliggör maskulinitetsnormer men koppla också till andra former av diskriminering.
6. Fortsätt med MIE-nätverket för att skapa förutsättningar för kvinnor inom karaten att utvecklas som ledare. Stötta även initiativ för liknande nätverk för andra underrepresenterade grupper.

5.5.2 Stötta föreningarna

7. Fundera på om dojo kun-konceptet går att använda för att tydliggöra Svenska Karateförbundets värderingar i föreningarna. Dock behöver arbetet sträcka sig bortom dojon och täcka in karatens alla rum.
8. Erbjud stöd för att göra minikartläggning eller andra förebyggande insatser i förening utifrån 4R-metoden och/eller Stiers sju riskområden, för att öka medvetenheten och bidra till samtalskultur även på föreningsnivå. Lyft särskilt riskerna med hierarkiska strukturer och maktobalans mellan kön.
9. Lyft fram goda exempel från föreningar som jobbar konkret med jämställdhet, jämlikhet och trygghet.

5.5.3 Bygg kunskap med utbildning

10. Säkerställ att kansli, styrelse och kommittéer har tillräcklig kompetens i jämställdhet, jämlikhet och trygghet.
11. Säkerställ att jämställdhet, jämlikhet och trygghet inklusive delar om maktmedvetenhet finns med i befintliga ledar- tränar- och domarutbildningar (med utgångspunkt i stadgar, vision, policies etc)
12. Erbjud föreningar kunskapspåfyllnad i förebyggande arbete för en jämställd, jämlik och trygg miljö. Det kan vara en bra ingång att prata om trygghet i de olika rummen med början i dojon (förslagsvis utifrån RF:s modell På spaning för en inkluderande idrott).

5.5.4 Prioritera och diskutera

13. Fundera kring bilden av ledaren och ledarskapet och hur rekryteringen går till, för att bryta maktobalans mellan könen. Ta hjälp av kunskap som finns i Jämställdhet bland idrottens ledare.
14. Satsa på förebyggande arbete. Ett bra sätt är att fortlöpande följa upp de identifierade riskområdena i Stiers artikel med särskilt fokus på hierarkier, maktobalans mellan kön, tystnadskultur och otillräcklig medvetenhet bland ledare samt Susanne Johanssons sju steg med särskilt fokus på att skapa strukturer, skapa en öppen och tillåtande samtalskultur och på så sätt förebygga otrygga miljöer/riskzoner för övergrepp.
15. Se över möjligheten att på flera sätt och i fler sammanhang lyfta frågan om maskulinitetsnormer, makt och respekt i kombination med betydelsen av formella och informella maktpositioner inom karaten.
16. Fortsätt bredda fokus från enbart kön till fler former av diskriminering samt hur de samspelar med jämställdhet och maskulinitet.

6 KÄLLFÖRTECKNING

Karateförbundet- dokument mm

Svenska Karateförbundet, <https://www.karatesweden.se/>

Jämställdhet - Riksidrottsförbundet

Strategi 2025

Strategi 2025 - Riksidrottsförbundet, <https://www.rf.se/rf-arbetar-med/strategi-2025>

Riksidrottsförbundet (2022). *Jämställdhetsmål*.

<https://www.rf.se/rf-arbetar-med/trygg-och-inkluderande-idrott/normmedveten-idrott/jamstallldhet/jamstallldhetsmal>

Svender, Jenny & Nordensky, Jonnie. (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, https://www.rf.se/download/18.7e76e6bd183a68d7b711514/1664975960746/FOU%202020_3%20Fr%C3%A5n%20policy%20till%20praktik%20-%20mot%20sexuella%20%C3%B6vergrepp%20inom%20idrotten.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>, <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/, <https://utbildning.sisuforlag.se/rfsisu/idrottens-webbar/trygg-och-inkluderande-idrott/lar-dig-om-trygghet-och-inkludering/makt-tystnads-och-samtalskultur/>

Vidare läsning

Svender, Jenny & Nordensky, Jonnie (2020) *Jämställdhet är en självklarhet för oss*

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

Berntsson, Irja (2022) *Här är alla välkomna*,

<https://www.rf.se/download/18.2f41e8ba18c431c9b9c8ff8a/1702383700811/Här%20är%20alla%20välkomna.pdf>. <https://www.rf.se/download/18.2f41e8ba18c431c9b9c8ff8a/1702383700811/H%C3%A4r%20%C3%A4r%20alla%20v%C3%A4lkomna.pdf>