

“VARENDA OPASSANDE SKÄMT ÄR DEL AV NÅGOT STÖRRE”

Inkludering i Svenska Roddförbundet



En kartläggning av inkludering inom idrottsförbund, utförd under 2022 av Add Gender AB, på uppdrag av Svenska Roddförbundet med finansiering av Riksidrottsförbundet.

Innehållsförteckning

1. Inledning
 - 1.1 Bakgrund
 - 1.2 Förbundet i siffror
 - 1.3 Nuläge och framgångsfaktorer
2. Analys
 - 2.1 Representation i förbundet
 - 2.2 Mönster från enkäten
 - 2.3 Kultur och normer i förbundet
3. Slutsatser och rekommendationer
4. Bilaga 1: Statistik från enkäten
5. Bilaga 2: Mall för handlingsplan

1. Inledning

Med mål att kartlägga både utmaningar och möjligheter relaterat till inkludering i förbundet har denna kartläggning genomförts genom dokumentanalys (både av förbundet inskickade samt hemsidan), en elektronisk enkät samt intervjuer med utvalda nyckelpersoner. I denna kartläggning har tre intervjuer genomförts.

Sammanfattningsvis så har Svenska Roddförbundet ett bra styrdokument med styrkor såsom att använda kulturbärare för att lyckas. Trots många bra formuleringar saknas dock ett tydligt hur och kartläggningen visar att få känner till styrdokumentet. Flera informanter berättar också om att det saknas ett aktivt arbete med styrdokumentet - och att det i några fall till och med finns exempel på arbete i konflikt med styrdokumentet. Förbundet har också en lång tradition av könsobalans som har skapat en kultur som bättre passar män. Det krävs en insats kring hur inkluderingsarbetet ska ske, vem som ska göra det och detta behöver kommuniceras.

1.1 Bakgrund

Svenska Roddförbundet grundades 1904. Svenska Roddförbundet (SR) har till uppgift att främja och administrera roddsporten i Sverige på sådant sätt att den står i överensstämmelse med idrottsrörelsens verksamhetsidé som är: Svensk idrott världens bästa¹. Riksidrottsförbundet (RF) arbetar bland annat för:

- En trygg idrott där alla känner sig välkomna och får utvecklas efter sina egna förutsättningar.
- Fler och tillgängliga anläggningar och idrottsmiljöer, så att föreningslivet har någonstans att vara.
- En idrott som genomsyras av idrottsrörelsens värdegrund, fri från kriminalitet och fusk.
- Fler internationella hållbara evenemang och möten i Sverige.

Med idrottsrörelsens idéprogram "Idrotten vill" som utgångspunkt ska Roddförbundet erbjuda en idrott där alla kan vara med utifrån sina egna förutsättningar och villkor.

¹ <https://www.rf.se/RFarbetarmed/> september 2022

1.2 Förbundet i siffror

Förbundet består av 61 roddklubbar, vilka är uppdelade i fyra olika rodddistrikt som är regionala förbund. Östra distriktet 12 roddklubbar, västra distriktet 18 roddklubbar och södra distriktet 16 roddklubbar och sedan finns ett inofficiellt norra distrikt som består av 15 roddklubbar. Totalt har förbundet 5254 medlemmar.

1.3 Nuläge och framgångsfaktorer

Det finns ett antal styrdokument i Roddförbundet som går att koppla till området inkludering. Både ur aspekten mångfald: "vi är en mångfald av människor inom våra målgrupper med ett stort antal engagerade aktiva, ledare, anställda och föräldrar"² men också ur aspekten gemenskap och trygghet.

Svenska Roddförbundet har en egen version av strategi 2025, *Svenska Roddförbundets Strategi 2025 och Utvecklingsmodell - Hela Sverige ska ro*³, som är förankrad i förbundsstyrelsen, medlemsorganisationerna (IF och RDF), RODDforum och förbundsmötena. Detta ska alltså vara ett dokument som är välkänt i hela förbundet. Där finns en mening som i sin enkelhet ändå fångar mycket av inkluderingstanken. "Som roddare, motionär eller elitsatsande, barn eller ungdom och vilken härkomst som du har vill du vara en del av vår gemenskap." Den talar om gemenskap som är något mer än att bara befinna sig på samma plats. Den talar om det egna ansvaret, att vi är varandras (träning)miljö och att hur vi beter oss och bemöter varandra spelar roll för vår trivsel.

För att denna vision ska bli möjlig ställs en rad konkreta punkter upp såsom att låta fler vara delaktiga i utvecklingen och dela med sig av tankar och idéer, att samverka och samarbeta med andra samt att hålla sig uppdaterad och våga anta framtida utmaningar. En intressant formulering är "Vi ska identifiera, involvera och stötta kulturbärare i svensk rodd för att skapa ett nätverk för utveckling och samverkan. Vi utgår från vetenskap och beprövad erfarenhet för att skapa användbara framgångsfaktorer för oss." Att hitta de som har en stark röst och som folk lyssnar på är ofta en nyckel för förändring. Hur detta ska

² Strategi och utvecklingsmodell 2025 - "Hela Sverige ska ro"
<https://www.rodd.se/globalassets/svenska-roddforbundet-forbundskansliet/kansliet-2021/dokument/sr-strategi-2025-och-sr-utvecklingsmodell-utkast-20211019.pdf>, september 2022

³<https://www.rodd.se/globalassets/svenska-roddforbundet-forbundskansliet/kansliet-2021/dokument/sr-strategi-2025-och-sr-utvecklingsmodell-utkast-20211019.pdf>, september 2022

göras och vem som är välkommen i detta nätverk är dock oklart. Dokumentet saknar också exempel på vetenskap eller rapporter som kan vara relevanta här eller som Svenska Roddförbundet tänker kan vara intressanta för att skapa sagda framgångsfaktorer.

Svenska Roddförbundets uppförandekod beskriver hur utövare av roddsporten ska bete sig mot varandra och sin omgivning. En punkt är till exempel, "Vi respekterar allas lika värde och vi agerar när vi hör/ser uttryck för diskriminering" och "Vi hjälper varandra i att skapa trygga roddmiljöer (fysiska och sociala) så att roddverksamheten är trygg och säker för alla". Säkerhetsaspekten framstår som viktig i rodd och utöver säkerhetsplaner för fysisk säkerhet har Roddförbundet även med social trygghet och där hänvisas till RF:s material *Trygga idrottsmiljöer*.

2. Analys

2.1 Representation i förbundet

Styrelsen består av sju personer varav fyra är män och tre är kvinnor, medelåldern är 47 år och yngsta medlemmen är 37 år. Ordförande är en man. Kansliet består av tre anställda varav två är män och en är kvinna, medelåldern är 48 år och yngsta anställda är 42 år. Valberedningen består av tre personer varav två är män och en är kvinna. Representationen är alltså inom ramen för vad RF har beslutat kring könsbalans och ålderssammansättningen är bra⁴. Men alla informanter är inte nöjda:

"Vi arbetar alldeles för lite strategiskt.... jämn representation i styrelsen visserligen men när du tittar på tunga poster? Bara män!"

2.2 Mönster från enkäten

En elektronisk enkät om demokrati och inkludering skickades ut till medlemmar och 317 svarade.⁵ 54,9 % av de svarande var män, 42,6 % kvinnor och 2,5 % har valt "Annat" eller "Vill inte svara". Av de 317 svarande upplever 36,6 procent att Svenska Roddförbundet arbetar aktivt med inkludering. 37,9 procent instämmer delvis, 18 procent vet inte och 7,5 procent instämmer inte alls i påståendet.

⁴ Det ska också sägas att nu har styrelsen en kvinna i rollen som kassör.

⁵ När det kommer till enkätsvar så visar erfarenhet att den som har starka känslor - positiva eller negativa - är mer benägen att fylla i frisvaren. Det kan alltså vara bra att tänka på att det också kan förekomma en bred mitt som inte tycker att det är varken dåligt eller bra, vars åsikt inte kan återges i citatform i rapporten då de inte kommenterat i frisvaren

"Jag upplever att varken föreningarna eller svensk rodd jobbar med dessa frågor och att detta projekt är long overdue men bra att ni nu tar tag i det."

"Klubbnivå JA. Förbunds nivå OTYDLIGT"

"Min förening arbetar aktivt med inkludering, men jag tycker inte att roddförbundet gör det."

"Förstår inte vad det hela har med Svenska Roddförbundet att göra? Alla som vill ro kan och får väl ro. Det är bara fråga om rekrytering och vilja."

"I min mening spelar inte mångfald roll i någon verksamhet, fokus bör ligga på, rätt individer på rätt plats. Hudfärg, kön och tillhörighet spelar ingen roll!"

Kön och ålder är de diskrimineringsgrunder som flest upplever att det finns ett aktivt arbete kring, därefter följt av funktion och etnicitet. Religion och annan trosuppfattning är den diskrimineringsgrund som det arbetas minst med enligt de svarande.

"På pappret jobbar SR med alla 7 diskrimineringsgrunderna men i verkligheten ser det annorlunda ut."

"Förutom den 7 diskrimineringsgrunden tycker jag generellt att rodd har ett stort problem med diskriminering av alla som är inte 2 meter långa manliga 8+ roddare."

"Jag tycker inte att man arbetar särskilt AKTIVT med inkludering, men det betyder för den delen inte att man diskriminerar någon av dessa grupper. Det är självklart att man kan vara med oavsett kön, nationalitet, ålder, religion och sexuell läggning."

Arbetet med ålder nämns primärt i förhållande till barn och unga, där barnkonventionen lyfts och att tränare och ledare ska analysera konsekvenser av beslut och åtgärder utifrån barnperspektiv. Förbundet hänvisar även vidare till materialet som *Barnens spelregler och uppförandekod* som är framtaget av Riksidrottsförbundets i samarbete med BRIS. Det är jättebra att hänvisa till konkreta verktyg för den som vill läsa mer eller behöver verktyg.

"I vår förening har vi försökt prata mycket om inkludering på roddskolorna samt återkommande med klubbens juniorer. Vi har bland annat haft ett nära samarbete med SISU vilket jag tycker har varit viktigt där de exempelvis kommit och kört forumteater och pratat om inkludering och likabehandling. Jag tycker inte man kan få för mycket av det, och det bör diskuteras i alla föreningar för att få ett så bra, tryggt och utvecklande klimat som möjligt."

I enkäten framkommer dock även mönster kring äldre medlemmar då det lyfts att 'de som alltid har varit med' är de som också får mest inflytande i beslut. Här kan inkluderande mötesstrukturer och digitala verktyg vara ett sätt att arbeta för att underlätta ett mer demokratiskt fördelat handlingsutrymme och beslutsfattande.

"En utmaning är åldersstrukturer också, på många ställen har yngre ledare och funktionärer svårt att få vara med, iaf att få vara med och påverka. Extra starkt i stockholmsområdet där distriktet hade en genomsnittsålder på 70 år under många år."

När det kommer till kön och jämställdhetsfrågor ger frisvaren från enkäten en bild av ett förbund i förändring. Från att ha varit mansdominerat så ser många att fler tränare och ledare idag är kvinnor och att styrelserna arbetar aktivt med att jämna ut könsbalansen, däremot tycker inte alla respondenter att det går tillräckligt fort eller sker tillräckligt strukturerat. Det lyfts också i intervjuerna att könsfördelningen är snedfördelad i sporten, seniorsidan och ledarposter är har en övervikt av män, medan ungdomssidan har flest tjejer och kvinnor.

"Manliga tränare har ofta haft en formell tränarroll medan de som varit kvinnor haft en informell tränarroll då en båt tränats av en i besättningen."

"Jag upplever inte att förbundet jobbat på något speciellt sätt. Det har i många delar varit lite av ett 'gubbvälde' som inte är intresserade av att släppa fram duktiga drivna kvinnor. Och att bara säga att de inte finns är inte på något sätt hela svaret. Man tar inte tillvara de som finns och det faller ofta tillbaka på personkemi mellan personer snarare än vem som är kompetent och professionell."

"Jag har haft tränare av båda könen, men det är tyvärr glest med kvinnliga coacher. Finns många gamla gubbar överallt som ska vara med och ta plats."

"Påverkas inte alls av svensk rodd... bara min lokala klubb! Där finns det mycket att önska! Den enda gången man försöker jobba med inkludering är att kvotera kvinnor till styrelsen för att inte riskera straff!"

Det är en bra start att ha inspirerande visioner och uppförandekoder, men för att visionerna ska bli verklighet krävs också tydliga mål och aktion kopplat till visionen. Detta lyfts också i intervjuerna:

“Styrdokument är en hygienfaktor, något att falla tillbaka på men bara för att du har det så behöver det inte hända ett skvatt. Det handlar om att lyfta fram goda exempel och lyfta berättelser. Lead by example.”

Styrdokumentet pratar om vikten att sätta mätbara mål och att utvärdera men också om att skynda långsamt och skapa långsiktighet i utvecklingsarbetet eftersom människor har olika startpunkter och olika mognad i olika frågor. Detta är en viktig poäng som ofta missas i styrdokument där vi vill måla upp våra visioner. Det saknas dock en plan för hur mognaden ska öka och hur förbundet ska nå en gemensam kunskapsgrund i olika frågor. Detta kan uppnås genom till exempel gemensamma utbildningsinsatser.

Även den fysiska miljön nämns i styrdokumentet och möjligheten att anpassa båthus, bryggor, följebåtar och träningslokaler efter medlemmarna ses som en förutsättning för att skapa glädje, utveckling och möjlighet till idrott hela livet. Detta låter utmärkt, men svaren från respondenter i enkäten och intervjupersoner tyder på att det ännu är mer av en vision eller ett mål längre fram än faktisk verklighet. Det ska finnas ett aktivt arbete kring alla diskrimineringsgrunder, där både ålder och funktion ingår.

“För att få ro måste man först gå en kurs men det hålls/finns inga kurser för äldre det vill säga jag kan bara vara passiv medlem men jag vill ro.”

“Vi välkomnar alla som vill engagera sig i rodd men vi går inte ut och rekryterar pararoddare för de tar så mycket resurser, men knackar någon på så försöker vi skapa förutsättningar.”

Det framkommer också i kartläggningen att socioekonomisk bakgrund spelar in. Många inom rodd är högutbildade eftersom de börjar vid universitetet och det över tid är en dyr idrott att hålla på med. Vissa av de svarande upplever också ett starkt elitfokus och menar att det är svårt att bli inkluderad som motionär.

“Låg ekonomisk tröskel att börja ro, men tävlingar och läger riskerar snabbt att börja kosta.”

“Svårt/svårare att bli inkluderad om man inte satsar mycket.”

I enkätsvaren ser vi att många inte känner till det övergripande innehållet i förbundets uppförandekod, värdegrund och hållbarhetsfaktorer - hela 65,5 % svarar nej på frågan. Vidare ser vi uttalanden i fritextsvar som pekar på upplevelser av exkludering och att styrdokument inte efterlevs. Det står i Hela Sverige ska ro att: "SR tolererar inte mobbning, diskriminering eller sexuella trakasserier i någon form. Skulle detta ske, måste det rapporteras till ansvarig ledare och/eller GS. Detta gäller aktiv-aktiv, aktiv-ledare och ledare-ledare i lika hög grad." Samtidigt pekar enkät svar på att mobbning och kränkningar inte är något som lyfts eller tas om hand.

"Hade tyckt det vore jättebra om mobbning hade tagits upp på ett annat sätt i varje roddförening utav er. Känner mig inte välkommen i vår egen roddklubb. Dottern är utstött och får inte utvecklas som hon önskar. Utav tränare."

"Tvivelaktigt och nedlåtande språkbruk ofta från äldre förtroendevalda mot såväl yngre åldersgrupp som mot de som tillhör andra grupper än dem själva."

"Har överhört plumpa kommentarer om kroppar tex storlek på bröst/rumpa. Hört sexuella anspelningar från ledare till ungdomar."

"Avslutade mitt medlemskap i tidigare klubb på grund av diskriminerande och icke-inkluderande beteende samt sarkastiskt bemötande och skitsnack hos roddchef, head coach och personer med ansvarsroller."

"Arbetat mycket ideellt innan men inte längre på grund av utfrysning."

"Numera säger jag ifrån så fort det händer. Men det finns folk som arbetar i förbundet som klämmer ur sig både det ena och andra homofobi, rasism och sexism. Jag är så trött på skiten."

Samtidigt finns det kommentarer som pekar på en välkomnande miljö, där bland annat gemenskap vid båthusen lyfts, och möjligheten att bara komma och ta en kopp kaffe även om du inte rör till exempel.

"Jag upplever miljön som väldigt välkomnande, dock utan specifika inkluderingsåtgärder."

"Det är inkluderingen som gjorde att jag envisades med att få in min son i roddklubben jag var aktiv i som ungdom. Alla är välkomna, alla får delta efter bästa förmåga och båtar sätts ihop i olika konstellationer. Tränare är både män och kvinnor. Innan när sonen spelade fotboll upplevde vi det motsatta."

Det kan dock vara bra för förbundet att tänka på att det för många som tillhör normen och känner sig självklara i alla rum och miljöer kan vara svårt att förstå hur det känns att bryta mot normer och vikten av arbetet med normer och inkludering. En organisations utgångspunkt bör därför vara att systematiskt arbeta på att skapa den självklara känslan för alla, och inte att förutsätta att alla känner sig välkomna för att detta är någras upplevelse.

2.3 Kultur och normer i förbundet

Mönster kring olika normer⁶ syns i enkätsvaren och genom tre semistrukturerade intervjuer har dessa mönster kunnat kartläggas än mer utförligt. När intervjupersonerna ombeds beskriva den mest självklara roddaren talar de om en vit, välutbildad, lång man, som började ro för 30 år sedan, är kvar i rodden än i dag, har och har haft många engagemang och som fortfarande tävlar. Personen omtalas som en individualist med stort driv och träningsvillighet, som kommer från en bättre bemedlad familj i en småstad eller har funnit sporten via en universitetsklubb. Denna beskrivning av en genomsnittsperson är en bra utgångspunkt för förbundet att förhålla sig till i sitt vidare arbete, särskilt då enkäten visar att män har en mer positiv bild av rodd. Det är nämligen viktigt att tänka på att den som oftast passar in sällan tvingats fundera över normer eller sitt eget kön, ålder eller funktion medan den som bryter en förväntan alltid behöver förhålla sig till det. Därför kan det också vara svårt att se exkluderande mekanismer - och därmed behovet för inkluderingsarbete - när man själv tillhör normen. En av de intervjuade reflekterade utifrån detta, att han trivs bra men att det kan ha att göra med att han ligger nära normen för en roddare. Det är inte säkert att han tyckt likadant om han varit någon annan eller att andra i förbundet uppfattar sin förening eller roddmiljö som han gör. Detta kan vi se tecken på även i svaren som gäller hur långt förbundet kommit när det gäller inkludering. Några tycker att förbundet är inkluderande och några tycker inte alls det och föreslår en arbetsgrupp eller tankesmedja för att arbeta med frågan.

⁶ Normer kan beskrivas som oskrivna eller underförstådda regler som finns i samhället, eller i en mindre grupp, som talar om hur vi förväntas leva, bete oss och se ut. Många gånger följer vi normer utan att vara medvetna om det. Det är oftast först när vi själva eller någon annan bryter mot en norm som vi blir uppmärksammade på att normen finns.

“Rodden ser jag som inkluderande mot alla, aktivt arbete för att förhindra diskriminering på grund av sexuell läggning med mera kanske inte behövs då det är självklart att alla är välkomna som de är.”

“Problemet är ganska omfattande när det gäller rodd. Vi behöver sätta ihop en tankesmedja för att utveckla svensk rodd.”

Det finns inte någon uppenbar hjälp för den som söker på inkludering, jämställdhet eller jämlikhet på förbundets hemsida. Ingen flik har dessa ämnen och det är inte så lätt att förstå var styrdokument på området finns. Det finns heller inget under fliken ‘utbildning’ som tar upp dessa områden. Under fliken ‘Förbundet’ finns skrivelser som handlar om inkludering där det står följande:⁷

SR skall aktivt verka för:

- Att roddsporten i alla dess former utformas och organiseras så den i någon form blir tillgänglig för alla.
- Att roddsporten i alla dess former organiseras enligt demokratiska principer och att individuellt inflytande och ansvarstagande skall eftersträvas i gemensamma angelägenheter.
- Att roddsporten i alla dess former som internationellt kontaktmedel skall respektera alla människors lika värde.

Dokumentet anger dock inte hur detta ska ske och vilka verktyg som kan användas, trots att intervjuerna och enkäten i kartläggningen pekar på att verktyg finns tillgängliga. Exempelvis hänvisar informanter till utbildningar med Sisu och RF har även webbplatsen inkluderande idrott⁸ där resurser finns. Det saknas dock en tydlig hänvisning till dessa från förbundets sida. Vidare visar kartläggningen att det finns ett behov för att arbeta mer strukturerat och aktivt med inkludering i förbundet:

“Arbete med inkludering är bortprioriterat i SR. Tydligast syns det i organisationen för landslag - Landslagsledning (där åkte de få kvinnor ut som fanns med inför 2022), sportchef, landslagstränare...”

⁷ <https://www.rodd.se/forbundet/> september 2022

⁸ <https://www.rf.se/RFarbetarmed/Inkluderandeidrott> september 2022

"Jag känner till Strategi 2025. Frågan om hur landslagsledningen jobbar med Strategi 2025 kom upp på höstmötet där den nya organisationen presenterades. De svarade att det inte hinns med."

"Har haft ett intensivt engagemang för rodden i jättemånga år men känner mig totalt utbränd. Man bara trampar vatten. Blir aldrig någon förändring. Familjefejder och gamla gubbar styr. Naiva idéer om att verksamheten ska byggas topdown. Nya idéer är inte välkomna."

"Tror att vi i vår kommunikation inte attraherar och eventuellt exkluderar vissa människor, (vårt bildspråk, text och synlighet)."

Det finns också exempel på att sportens historiska mansdominans har lett till ett krav på 'manligt kodat beteende' för att få vara med på lika villkor:

"De kvinnor vi har har ganska mycket skinn på näsan och det är nog det som behövs."

"Jag är ofta ensam kvinna - jag får ju ofta höra sexistiska saker men jag ger svar på tal. Till exempel när de vill att jag ska göra något på grund av att 'kvinnor har bättre simultankapacitet' så svarar jag alltid att det är inte för att jag är kvinna - det är för att jag är normalbegåvad."

Det fungerar för vissa men det kan också vara mycket utmattande att befinna sig i en miljö som kräver detta och många trivs inte i en sådan kultur - inte heller män. Denna kultur kan på sikt också göra att sporten kan få svårt att rekrytera nytt och behålla yngre grupper.

I styrdokumentet står det: "I rodden känner du gemenskap och glädje, vilket är starka drivkrafter till att vi tränar och engagerar oss. Rodden förenar och det är vår passion för rodden som för oss samman. Vi är en stark och enad rörelse. Vår styrka är att vi ser till individen, dess ambitioner och utvecklingspotential." Informanterna berör dock att det förekommer personkonflikter inom rodden, och det kan därför vara bra för förbundet att överväga om detta kan kopplas till sportens individfokus.

"Otroligt många starka individer och kring dem seglar det upp konflikter."

Det som är bra med normer och kultur är att vi kan förändra dem genom att arbeta aktivt. Samhället utvecklas hela tiden, och kartläggningen visar tecken på att även rodden drar i en mer inkluderande riktning - särskilt med den yngre generationen:

"Tidigare var det ingen som sa till när den äldre generationen män sa lite tveksamma saker. Men nu går det att sätta ner foten så fort det händer och överlag är folk mer omedvetna. Varenda opassande skämt är en del av något större. Man kan inte lära alla gamla hundar att sitta men fler äldre män har också börjat fatta var gränserna går och fler yngre säger inte lika grova saker..."

"Om jag tittar på juniorerna så är det en självklarhet, det är mycket mer jämlikhetstänk för dem är det mer självklart att alla ska få vara med, få yttra sig och så."

3. Slutsatser och rekommendationer

Svenska Roddförbundet har utförliga styrdokument som kopplar an till inkludering men det saknas handlingskraft. Informanterna ger exempel på när styrdokument ignorerats eller när representanter för förbundet agerar exkluderande - detta sätter tonen för trovärdigheten inom frågan. För att få effekt måste inkludering vara ett aktivt och kontinuerligt arbete och kunskap om hur normer och omedvetna fördomar påverkar vårt agerande är fundamentalt för att kunna utföra det. Att utbilda centrala roller ökar därför kvaliteten på arbetet. Hemsidan skulle även kunna innehålla mer förklaringar och definitioner av begrepp för att hjälpa medlemmar ytterligare öka sin kunskap inom inkludering.

Rekommendationer

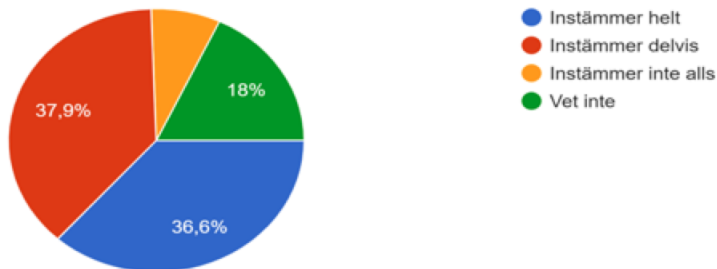
1. Se till att visionen har konkreta mätbara mål och visa vilka aktiviteter som tar er närmare målen. Sprid målen och koppla de till all verksamhet där det är relevant.
2. Förtydliga hur rodden ska bli tillgänglig för alla och vilka förväntningar på inkludering som finns inom förbundet.
3. Utbilda förtroendevalda och kanslianställda i unconscious bias/omedvetna fördomar och normkritik för att säkerställa hög kvalitet i arbetet.

-
4. Erbjud en förbundsspecifik utbildning inom inkludering och jämställdhet för föreningar och distrikt för att skapa en gemensam kunskapsgrund där målen levandegörs i beteenden.
 5. Se över kommunikationen för att göra den inkluderande och intressant för fler. Ställ normkritiska frågor såsom "vem syns och vem tilltalas?" och se om ni kan bredda tilltalet.
 6. Skapa tydligare kriterier för hur kulturbärare ska identifieras och hur sammansättningen av dessa ska spegla många delar av svensk rodd. Det är viktigt att dessa kulturbärare kan förmedla en kultur av inkludering i linje med förbundets mål.
 7. Hänvisa till och skapa lättare vägar att finna de resurser som redan existerar på området (till exempel utbildningar med Sisu och RF:s webbplats inkluderande idrott)
 8. Utbilda er inom och implementera rutiner för inkluderande mötesstrukturer för att öka demokratin inom era förtroendevalda instanser.
 9. Sprid goda exempel från föreningarnas inkluderingsarbete regelbundet, exempelvis på hemsidan.

4. Bilaga med statistik

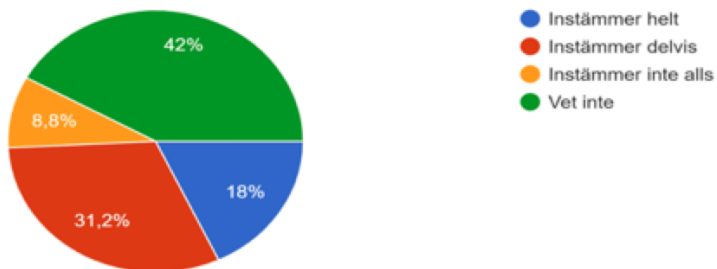
1. Jag upplever att svensk rodd arbetar aktivt med inkludering och att få många att känna sig välkomna. (Möjlighet att kommentera efter fråga 4.)

317 svar



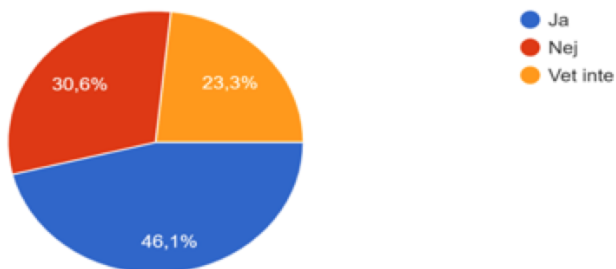
9. Upplever du att det finns god kompetens inom området jämställdhet och inkludering inom svensk rodd? (Möjlighet att kommentera efter fråga 10.)

317 svar

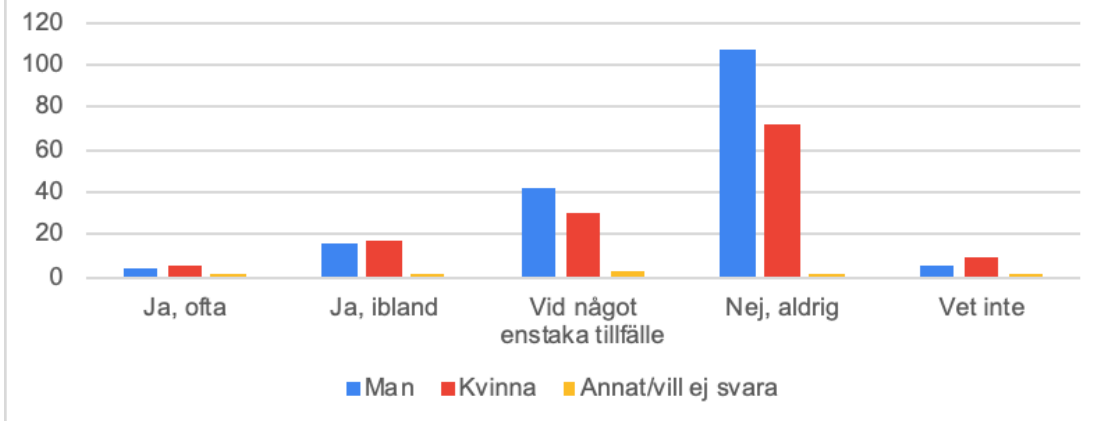


10. Upplever du att det finns en bred representation och mångfald bland beslutsfattare (till exempel förtroendevalda, tränare, ledare) inom din...ening? (Möjlighet att kommentera efter fråga 10.)

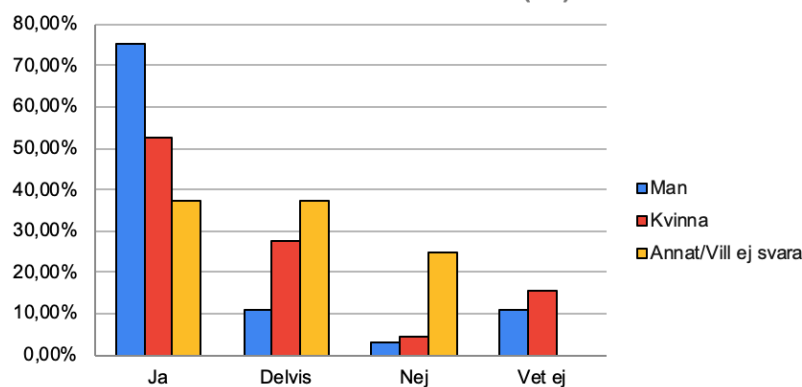
317 svar



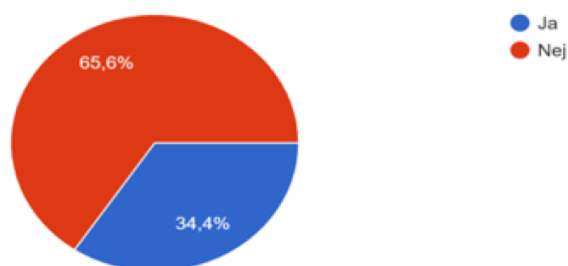
5. Har du upplevt ett diskriminerande språkbruk, skämt och/eller jargong i samband med aktiviteter arrangerade av din roddförening? (antal)



Fråga 12. Känner du dig välkommen inom svensk rodd i stort? (%)



17. Känner du till det övergripande innehållet om uppförandekod, värdegrund och hållbarhetsfaktorer i Roddförbundets dokument Str... 2025? (Möjlighet att kommentera efter fråga 17.)
317 svar



Handlingsplan för inkludering

Vad ska er plan heta? Välj med fördel ett unikt namn gärna med koppling till er idrott.

Inledning - varför? (syfte)

Vad i rapporten vill ni gå vidare med i ett första steg? Använd gärna kartläggningen som utgångspunkt. Beskriv hur det är relevant för er verksamhet, ert "varför".

Definitioner:

Vilka ord och begrepp kräver en definition i detta arbete?

Målgrupp:

Vilka berörs av planen? Är det både anställda och ideella?

Fokusområden

Vilka områden inom verksamheten är särskilt viktiga att fokusera på just nu? Utgå gärna ifrån rekommendationerna i rapporten.

1. Fokusområde:

2. Fokusområde:

3. Fokusområde:

Mål och metod

Mål:

Mål bör vara specifika, mätbara, attraktiva, realistiska och tidsatta.

Åtgärd:

Åtgärd är en aktivitet som tar er närmre målet. Ett delmål.

Hur:

Vilka verktyg behöver ni?

Aktiviteter och planering

Här är det viktigt att välja EN ansvarig person, detta betyder inte att den personen ska göra det själv. Sätt realistiska datum.

Aktivitet	Ansvarig	Datum	Uppföljning

Idéer för framtiden?

Här lägger du sådant du inte vill tappa bort eller glömma men som du inte ska ta tag i just nu. Det kan vara rekommendationer ni valt att prioritera längre fram.

Den som har gjort något har alltid gjort mer än den som inte gjorde något!