

Likestilling i idretten

**Et notat med vekt på kjønnsbalansen blant ansatte, trenere og ledere i
særforbund**

Kari Fasting og Trond Svela Sand

Oslo Oktober 2017

Forord

Resultatene som presenteres i dette notatet er fra prosjektet "Likestilling i idretten". Faglig ansvarlig for prosjektet er Kari Fasting, og notatet er utarbeidet av Kari Fasting og Trond Svela Sand, på oppdrag fra Norges idrettsforbund. Kommentarer til resultatene står for forfatterens regning. Håvard Øvergaard og Kari Vanebo fra NIF har inngått i prosjektgruppa og vært aktive i utarbeidelsen av spørreskjema til særforbund og i datainnsamlingen. De har også vært behjelpelige med å skaffe til veie andre data, bla fra idrettsregistreringen. Åsmund Sæbøe fra NIF har vært ansvarlig for datainnsamlingen via Questback.

I dette notatet vektlegges presentasjon av kjønnsbalansen blant ansatte, trenere og ledere samt tiltak for å fremme likestilling. Ved å få et bilde av 'hvordan verden er ut på dette området' håper vi at denne oversikten kan være ett grunnlag for igangsetting av strategier og tiltak for å fremme kjønnsbalansen.

Innhold

Forord	2
1. Innledning	4
2. Metode	5
3. Ansatte i særforbund	6
3.1 Generalsekretærer og sportsjefer	6
3.2 Ansatte i administrasjonen	7
4. Kjønn og ledelse	8
4.1 Medlemmer i særforbundsstyret	10
4.2 Lederskap i komiteer/utvalg i særforbund	11
4.3 Internasjonale verv	13
4.4 Tiltak for å få flere kvinnelige ledere	14
5. Trenere	16
5.1 Tiltak for å få flere kvinnelige trenere	17
5.2 Trenerutdanning	19
6. En trygg idrett	20
7. Planverk – Likestilling	22
8. Sammendrag og konklusjoner	25
8.1 Kjønnsbalansen i idretten	25
8.2 Tiltak for å få flere kvinnelige ledere og trenere	27
8.3 Forhold som kan tenkes å være av betydning for kjønnsbalansen	28
8.4 Planverk - kjønnslikestilling	29
Vedlegg 1. Tabell: Særforbund med <20.000 aktive vs. særforbund med >20.000 aktive	32
Vedlegg 2. Tabell: Særforbund med <40% kvinnelige aktive vs. særforbund med >40% kvinnelige aktive	33
Vedlegg 3. 28 forhold av betydning for likestilling og kjønnsbalansen i idretten – fordelt på særforbund	34

1. Innledning

Forskningsprosjektet «Likestilling i idretten», skal gi kunnskap om status, arbeid og erfaring med å engasjere flere kvinner i trener- og lederroller. Hovedmålet med prosjektet er å bidra til at norsk idrett kan oppnå ambisjonene om å engasjere flere kvinner i trener- og lederroller samt speile mangfoldet i samfunnet.¹ Et delmål er å se på utviklingen fra 2006 til 2016 blant de særforbund som deltok i undersøkelsen «Likestilling og mangfold i norsk idrett: Bedre med flere på banen».² Hovedmålet er operasjonalisert i NIFs utviklingsplan nr. 03 for norsk idrett om organisasjonsutvikling.³ Her heter det blant annet at målet er en bedre kjønnsbalanse i lederroller på alle nivåer i idretten. Videre presiseres hvilket ansvar og oppgaver NIF, særforbundene og idrettskretsene har: «Særforbundene og idrettskretsene skal: gjøre lederrollene mer attraktive for kvinner, oppfordre kvinner til å søke på lederopplæring og lederroller, utvikle strategier og rutiner for å rekruttere, ivareta og utvikle flere kvinner i lederroller» (s. 9). Dette samt definisjonen av likestilling har vært styrende for hvilke forhold vi har valgt å fokusere på i spørreskjema som brukes i prosjektet. I følge Likestillings- og Diskrimineringsombudet (LDO) handler likestilling om rettferdighet og makt.⁴ «Alle skal ha like rettigheter og muligheter på alle samfunnsområder. Reell likestilling innebærer blant annet lik mulighet til innflytelse, rettferdig fordeling av ansvar og byrder, rett til å føle seg trygg i forhold til overgrep, og respekt for menneskeverd».⁵ Med dette som bakgrunn kartlegges kjønnsbalansen blant ansatte i særforbund, og blant ledere og trenere på samme organisasjonsnivå. I tillegg kartlegges organiseringen av det pågående arbeidet når det gjelder tiltak for å bedre kjønnsbalansen, inkludert arbeid med forebygging av seksuell trakassering og homohets, ett område hvor idretten har nulltoleranse, og fordi en «trygg» idrett som nevnt over er en forutsetning for likestilling.

Et bakteppe for vurdering og tolking av kjønnsbalansen blant ledere er kjønnsbalansen blant aktive medlemmer. I 2016 utgjorde kvinnene 41 %. Det er imidlertid stor forskjell mellom de ulike idrettene, og de fleste er svært mannsdominerte. Til eksempel er det hele 70 % (n=36 forbund) som har færre enn 40 % kvinnelige aktive, og nesten halvparten av

¹ Norges idrettsforbund. (2015). *Idrettspolitisk dokument 2015-2019*. Oslo: Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité.

² Fasting, K., Sand, T. S., Sisjord, M. K., Thoresen, T., & Broch, T. B. (2008). *Likestilling og mangfold i norsk idrett: Bedre med flere på banen!* Oslo: Likestillings- og Diskrimineringsombudet.

³ Norges idrettsforbund. (2016). *Organisasjonsutvikling. NIFs utviklingsplan nr 03 for norsk idrett*. Oslo: Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité.

⁴ Ørstavik, D. Likestilling er mer enn likeverd (2013). Hentet fra <http://www.ldo.no/nyheter-og-fag/om-ombudet/SignertSunniva/Likestilling-er-mer-enn-likeverd/>

⁵ Ung.no. Hentet fra https://www.ung.no/likestilling/1665_Hva_er_likestilling.html

forbundene (n=24) har færre enn 30 % aktive kvinner.⁶ Kun seks forbund (11 %) har en klar kvinnedominans med mer enn 60 % kvinnelige aktive. Det er store variasjoner i medlemstall og i økonomiske og menneskelige ressurser blant de 54 særforbundene. Til eksempel kan nevnes at Norges Soft og Baseball har 928 medlemmer, mens Norges Fotballforbund har 373.786 medlemmer.

2. Metode

Spørreskjemaet ble utformet i perioden januar-februar 2017. En forprøve ble utført på seks personer med godt kjennskap til og/eller erfaring fra arbeid i særforbund, og endringer foretatt i tråd med forslag fra disse. Datainnsamlingen ble gjennomført av NIF og foregikk i perioden mars-april 2017. Det ble foretatt to purringer. Undersøkelsen ble stilet til generalsekretærer, og avsluttet den 24.april 2017. Spørsmålene som ble stilt refererte til «sist år», dvs. 2016. Preliminære resultater fra undersøkelsen ble lagt frem på NIFs ledermøte i Bodø 12.mai 2017. Svarprosenten var 100 %, dvs. at alle 54 særforbund har svart på skjemaet. Det er imidlertid ikke alle spørsmål som er relevant for alle særforbund. Videre er det noen særforbund som ikke har besvart alle spørsmål. Dette er bakgrunnen for at det totale antallet i noen tabeller/figurer er mindre enn 54.^{7,8}

Siden undersøkelsen omfatter hele populasjonen (alle særforbund) foretas det ingen statistiske signifikanstester. I teksten kommenteres forskjeller som er over fem prosentpoeng, forutsatt totale antallet prosentene er basert på er større enn 10.

For å finne ut om størrelsen og kjønns sammensetningene i særforbundene kan ha betydning for de forhold vi undersøker har vi laget to ny variabler: små (<20.000 aktive medlemmer) og store (>20.000 aktive medlemmer) særforbund. Det er flest små (n=33) og færrest store (n= 20).⁹ Videre har vi undersøkt særforbund med over og under 40 % kvinnelige aktive. Det er flest særforbund med færre enn 40 % kvinnelige aktive (n=35), og færrest med flere enn 40 % kvinnelige aktive (n=18).¹⁰ Vi har videre undersøkt om det er

⁶ Tall fra Idrettsregistreringen i 2016

⁷ I tillegg til svarene fra særforbundene presenteres data fra Idrettsregistreringen og fra Frivillighetsregisteret i 2016

⁸ Prosentene i tekst, figurer og tabeller er rundet av til nærmeste hele prosent, f.eks. er 4,6 % rundet av til 5 % og 17,2 % rundet av til 17 %.

⁹ En oversikt over disse finnes i vedlegg 1.

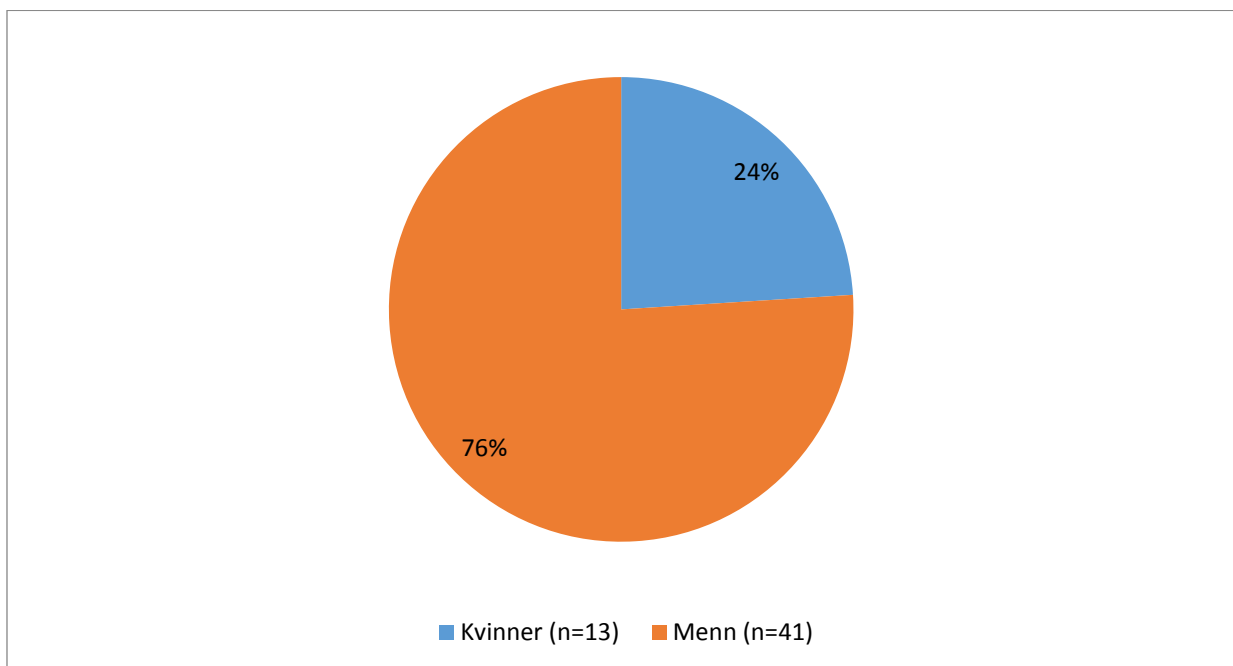
¹⁰ En oversikt over hvilke særforbund som er kategorisert i disse to gruppene finnes i vedlegg 2

noen forskjeller mellom sommer – og vinteridretter, og mellom individuelle- versus lagidretter.¹¹

3. Ansatte i særforbund

3.1 Generalsekretærer og sportsjefer

24 % (n= 13) av ansatte generalsekretærer i idretten er kvinner (Figur 1). De fleste av disse er ansatt i små særforbund (n=11), og utgjør 33 % sammenliknet med store særforbund hvor det er kun 10 % (n=2) som har en kvinnelig generalsekretær.

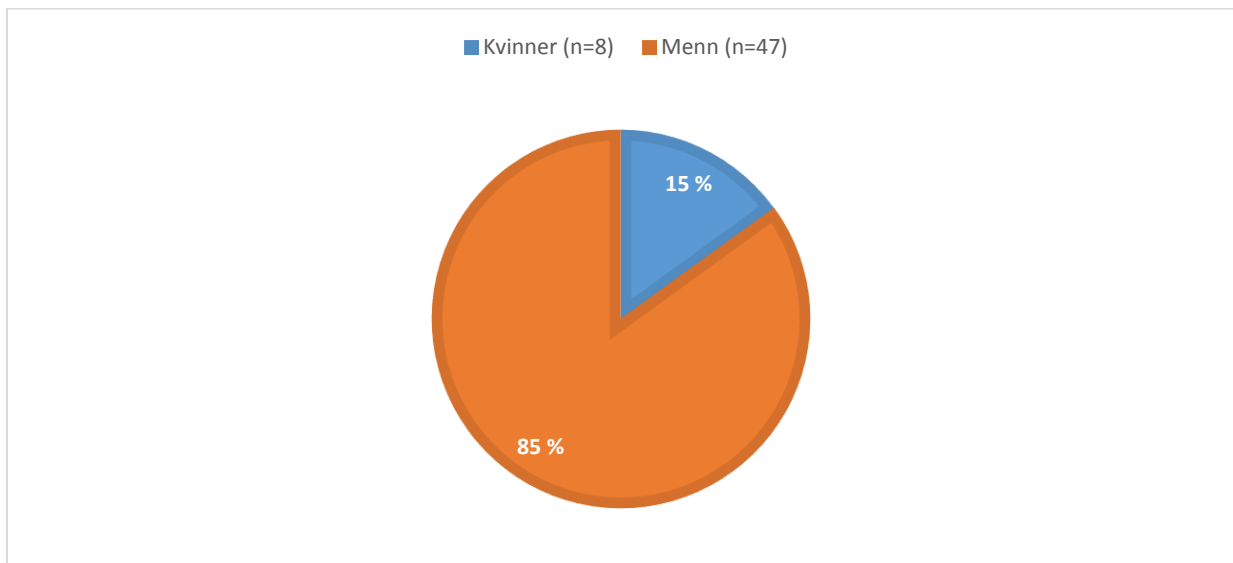


Figur 1. Kjønnfordeling generalsekretærer (n=54)

Kjønnbalansen når det gjelder sportssjefer er skjevere enn for generalsekretærer. I alt er det ansatt 55 sportssjefer i norsk idrett. Flere særforbund har mer enn en person ansatt som sportssjef eller i tilsvarende stilling, mens det er 12 særforbund som ikke har en ansatt sportssjef. Figur 2 viser at blant disse 55 utgjorde kvinnene 15 % (n=8) og mennene 85 % (n= 47), fordelt på henholdsvis syv og 40 særforbund. Fem særforbund har både kvinne og mann i

¹¹ Generelt finner vi ingen forskjeller av betydning mellom sommer- og vinteridretter, og mellom individuelle- versus lagidretter. Disse analysene er derfor ikke presentert i notatet.

stilling som sportssjef. Følgelig er det bare to særforbund som kun har kvinnelig sportssjef. Som forventet er nesten alle de kvinnelige sportsjefene (n= 6) ansatt i særforbund med mer enn 40 % kvinnelige aktive. Dette betyr at blant de særforbund som har færre enn 40 % kvinnelige aktive, i alt 35 særforbund, er det kun ansatt en kvinnelig sportssjef. Blant særforbund med mannlig generalsekretær er det 13 % (n=4) som har en kvinnelig sportssjef, mens i særforbund med kvinnelig generalsekretær er det 27 % (n= 3) som også har en kvinnelig sportssjef.

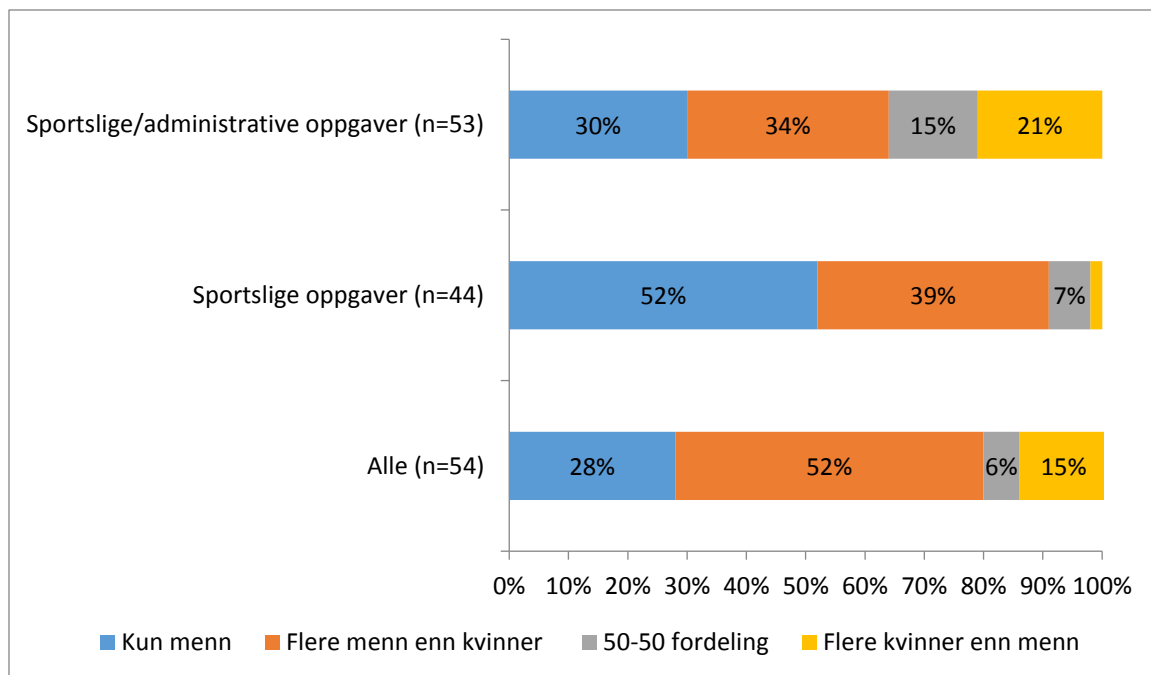


Figur 2. Kjønnfordeling sportssjefer (n=55)

3.2 Ansatte i administrasjonen

Det er tilsammen 805 ansatte i administrasjonen i særforbundene. Av disse er 37 % (n=298) kvinner. Det er noen flere kvinnelige ansatte i forbund med kvinnelige generalsekretær (43 %) enn med mannlig (36 %).

Blant de ansatte er det 34 % (n=270) som har sportslige oppgaver som sine primære arbeidsoppgaver og 66 % (n=535) som har administrative eller sportslige/administrative oppgaver som sitt primære arbeidsområde. Det er relativt mange flere menn enn kvinner som arbeider med sportslige oppgaver, henholdsvis 74 og 26 %. Den tilsvarende kjønnfordelingen blant de som har administrative eller sportslige/administrative oppgaver som sitt primære arbeidsområde er 58 og 42 %.



Figur 3. Ansatte i administrasjonen fordelt på sportslige oppgaver, sportslige/administrative oppgaver, og samlet (n=54)

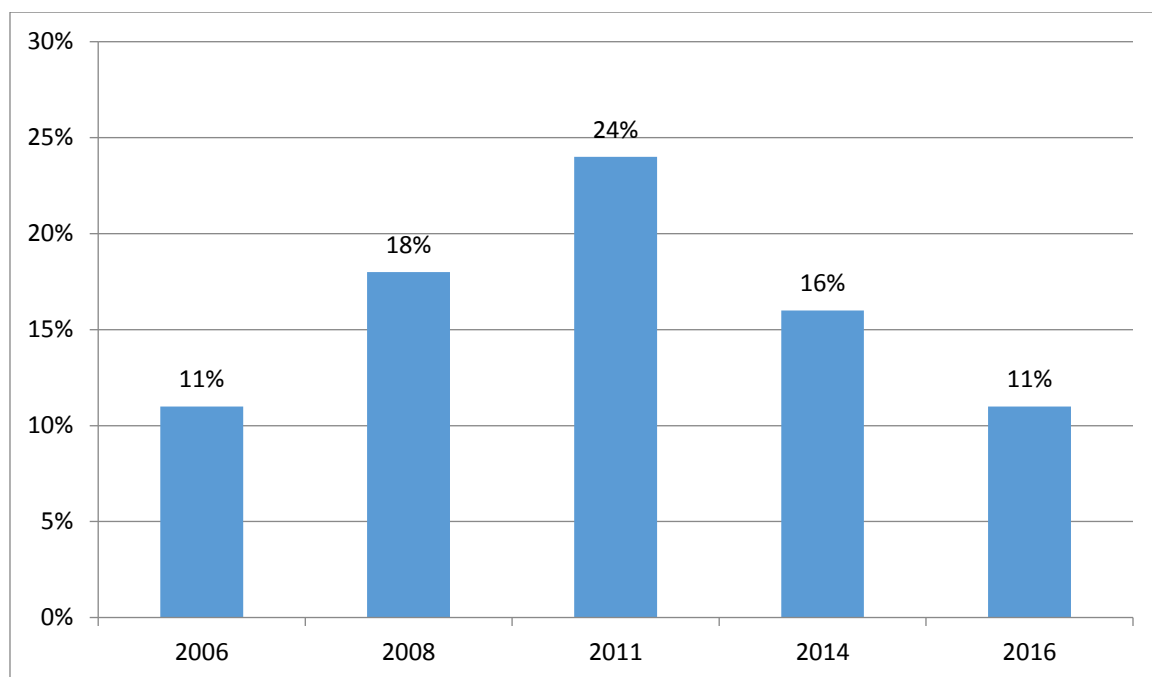
Figur 3 viser at totalt er det 28 % (n=15) av alle særforbund som kun har mannlige ansatte. Den sterke mannsdominansen kommer også til syne ved at 52 % (n=28) av alle særforbund har flere mannlige enn kvinnelige ansatte. Av de 44 særforbundene som har ansatte med sportslig oppgaver som sitt primære arbeidsområde er det 52 % av særforbundene som bare har ansatt menn, og 39 % av særforbundene som har flere menn enn kvinner. Blant de særforbund som har ansatte som primært arbeider med administrative/sportslige oppgaver (n=53) finner vi at omtrent like mange av særforbundene har ansatt henholdsvis bare menn (30 %) eller flere menn enn kvinner (34 %).

4. Kjønn og ledelse

Antall kvinnelige presidenter har variert, og i 2016 var det kun seks særforbund (11 %) som hadde en kvinnelig president.¹² Dette er det samme som i 2006, men tilbakegang både i forhold til 2008, hvor det var 10 kvinnelige særforbundspremier (18 %), og 2011 hvor andelen kvinnelige presidenter utgjorde 24 % (n=13), den høyeste noensinne.

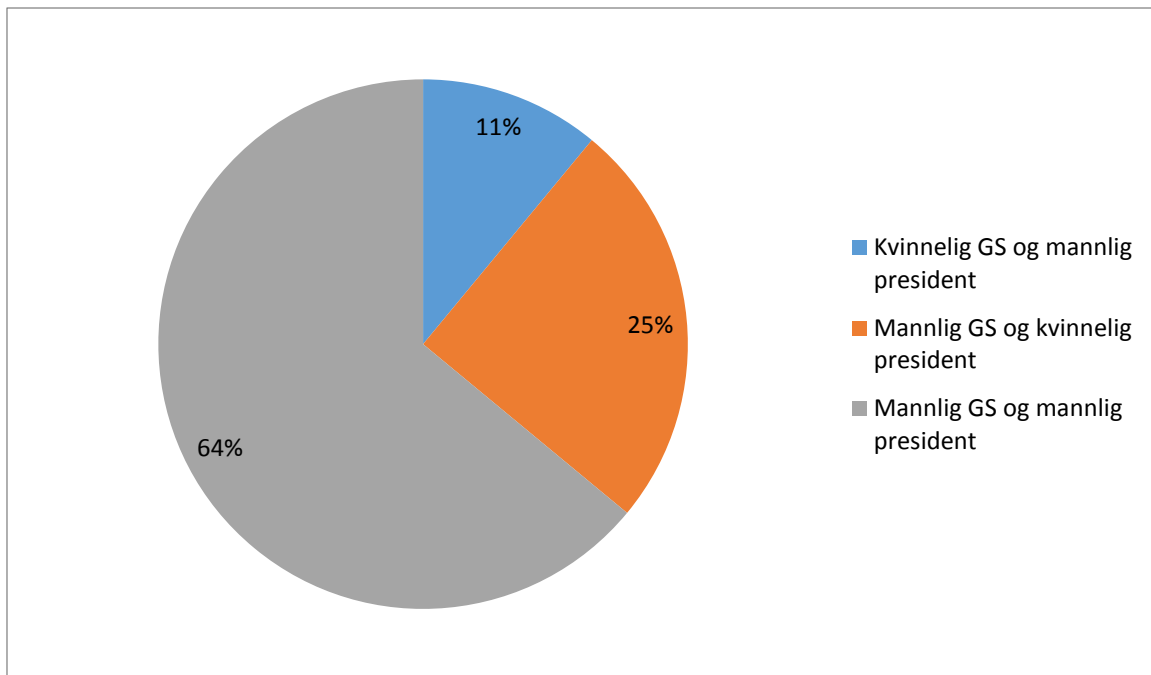
¹² Tallene er fra 31.12.2016. Endringer skjer kontinuerlig pga. årsmøter og nye ansettelser. Som eksempel kan nevnes at flere særforbund har valgt en kvinnelig president siden undersøkelsen ble gjennomført. Følgelig utgjør andelen kvinnelige presidenter pr dags dato 17 % (n=9), mens det motsatte har hendt for generalsekretærer hvor kvinneandelen i dag består av 21 % kvinner.

Andelen kvinnelige ledere minsker ofte jo høyere opp man kommer i en organisasjon. Det er derfor ikke overraskende at andelen kvinnelige ledere i idrettslag og idrettskretser synes å være noe høyere. I følge Frivillighetsregistreringen av september 2016 utgjorde de kvinnelige idrettslagslederne 23 % og de kvinnelige idrettskretslederne 37 %.



Figur 4. Andel kvinnelige presidenter (2006-2016).

Ingen av særforbundene med kvinnelig president har en kvinnelig generalsekretær. Det betyr at alle 13 kvinnelige generalsekretærer har en mannlig president, og alle seks kvinnelige presidenter har en mannlig generalsekretær. Følgelig er det 34 særforbund (64 %) som har både mannlig generalsekretær og mannlig president. Dette fremgår av figur 5.



Figur 5. Kjønnsfordeling generalsekretær + president (n=54)

4.1 Medlemmer i særforbundsstyrene

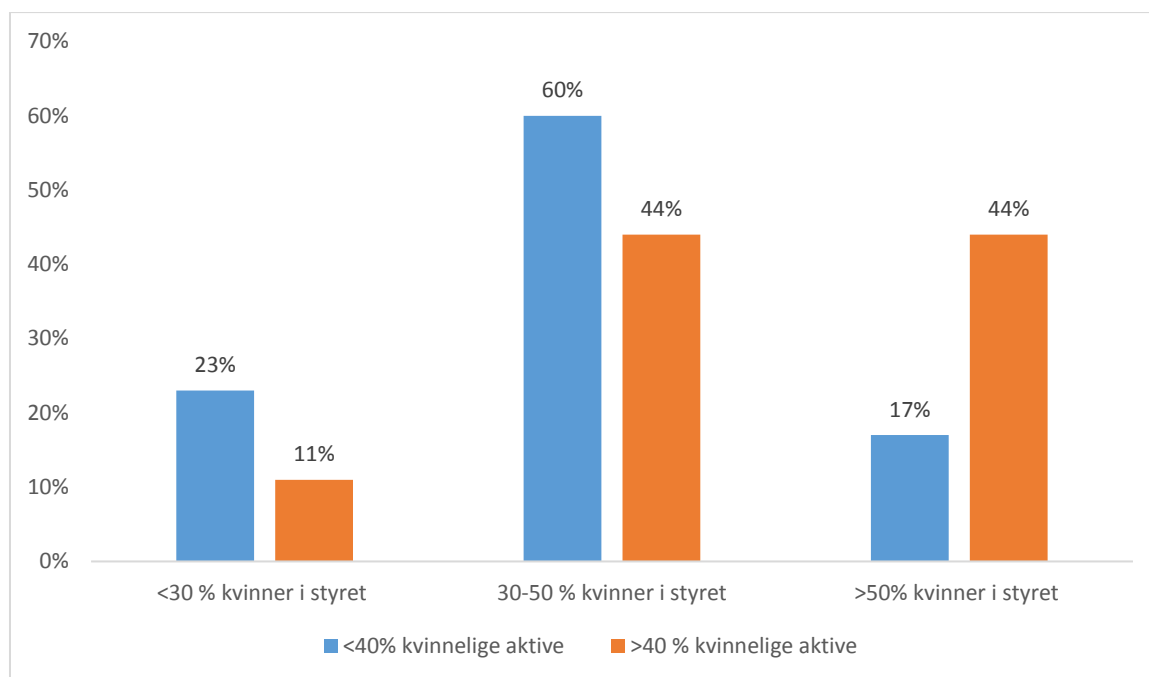
Inkludert vararepresentanter var det i 2016 486 personer i et særforbundsstyre.¹³ Av disse var 194 kvinner, noe som gir en kvinneandel på 40 %. Denne andelen er høyere blant idrettskretsene (46 %), mens den er noe lavere blant idrettslag (36 %).¹⁴ Andelen kvinnelige styrerepresentanter i særforbund er omtrent den samme som andel kvinnelige aktive medlemmer i NIF, og representerer en øking på fem prosentpoeng fra 2006. Det meget høye antallet kvinnelige styremedlemmer må antas å ha sammenheng med NIFs Paragraf 2-4 om kjønnsrepresentasjon som ble vedtatt på idrettstinget i 1990. Andelen kvinnelige styremedlemmer har steget jevnt siden den gang: fra 15 % i 1985, 22 % i 1990, 29 % i 2000 35 % i 2006 og til 40 % i 2016.¹⁵ I 2006 var det åtte særforbund som ikke klarte å oppfylle kravet om minst to kvinner i styret. I 2016 hadde alle særforbund oppfylt dette kravet. Antall kvinnelige styremedlemmer varierer imidlertid mye mellom særforbundene. I alt 11 forbund (20 %) har en kvinneandel på 30 % eller lavere i styret, 29 forbund (54 %) har en kvinneandel på mellom 30 og 50 %, mens 14 forbund (26 %) har 50 % eller flere kvinner i styret. Det er særforbund med mange kvinnelige aktive som har flest kvinner i styrene. Blant

¹³ Pr april 2016

¹⁴ Fra frivillighetsregistreringen pr. 22 september 2016

¹⁵ Fasting, K. (2016). *Hvordan få flere kvinner inn i trener og lederroller*. Presentasjon på NIF-seminar. Oslo: Norges idrettsforbund.

særforbundene med mer enn 40 % kvinnelige aktive er det henholdsvis 44 % som har 30-50 % kvinnelige styremedlemmer, og hele 44 % som har 50 % eller flere kvinner i styret. Blant de særforbund som har mindre enn 40 % kvinnelige medlemmene er det bare 17 % hvor minst halvparten av styret består av kvinner.



Figur 6. Andel aktive kvinner sett i forhold til andel kvinner i styret.

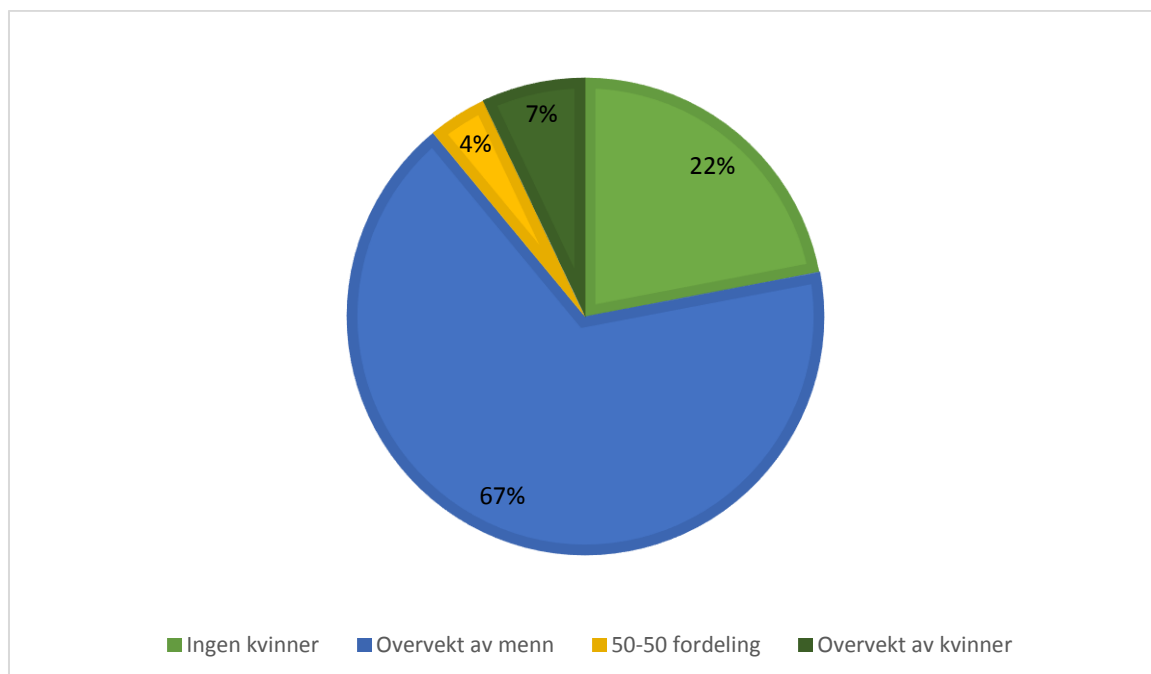
Særforbundene fikk også et spørsmål om de hadde regler for kjønnsrepresentasjon i støtteapparat for landslag/representasjonsutøvere. Det er noe overraskende at nesten ingen særforbund har dette. Kun to forbund svarer at begge kjønn skal være representert i støtteapparat for kvinnelige utøvere og ett særforbund at begge kjønn skal være representert både i støtteapparat for kvinnelige og mannlige utøvere.

4.2 Lederskap i komiteer/utvalg i særforbund

Sammenliknet med 2006 er det noen færre komiteer i 2016, henholdsvis 587 og 507. Av disse ledes 143 (28 %) av en kvinne. Dette er en øking fra 2006, hvor andelen kvinnelige komiteledere utgjorde 20 %.¹⁶ Figur 7 viser at 12 særforbund har ingen kvinnelige ledere i noen av sine komiteer/utvalg, og bare to særforbund har en lik fordeling av mannlige og

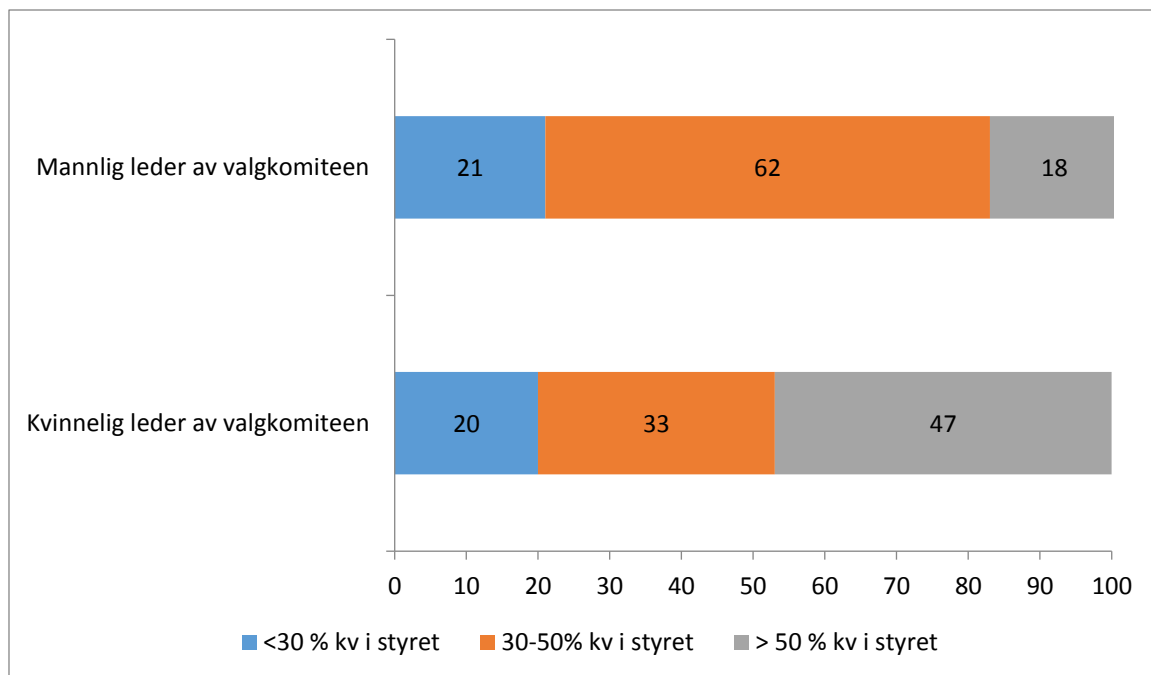
¹⁶ Fasting, K., Sand, T. S., Sisjord, M. K., Thoresen, T., & Broch, T. B. (2008). *Likestilling og mangfold i norsk idrett: Bedre med flere på banen!* Oslo: Likestillings- og Diskrimineringsombudet.

kvinnelige komiteer/utvalgsledere. Flest særforbund (n=36) har en overvekt av mannlige ledere av komiteer/utvalg.



Figur 7. Kjønnfordeling leder av komiteer/utvalg

Valgkomiteer sammensetning er viktig fordi de kan ha stor innflytelse på hvem som blir valgt til de ulike verv. Andelen kvinnelige ledere av valgkomiteer har også hatt en svak øking det siste tiåret, fra 25 til 28 % i 2016.



Figur 8. Kvinnelig og mannlig leder av valgkomiteer sett i forhold til andel kvinner i styret

Vi har også undersøkt om det er noen sammenheng mellom andel kvinner i styrene, og hvorvidt valgkomiteen ledes av en mann eller kvinne. Sannsynligheten for at valgkomiteen skal ha en kvinnelig leder øker med andelen kvinner i styrene.¹⁷ Av figur 8 ser vi at blant de som har en kvinnelig leder av valgkomiteen er det hele 47 % som har 50 % eller flere kvinner i styret.

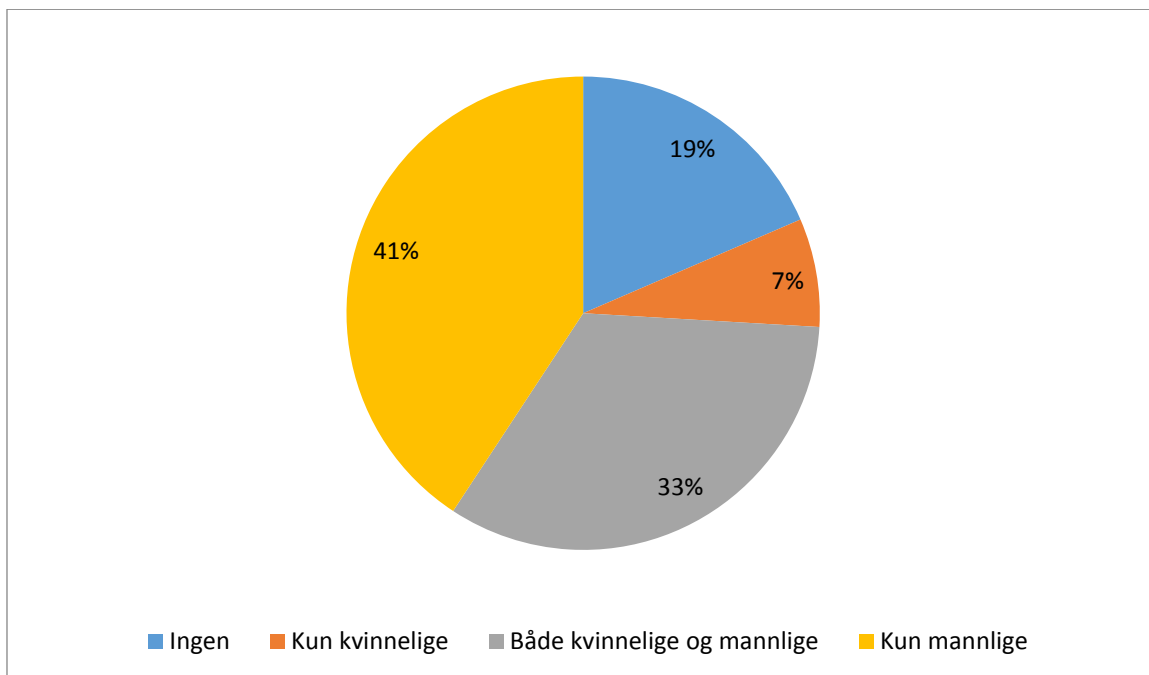
4.3 Internasjonale verv

Totalt er det 229 personer, som til sammen har 282 internasjonale verv i 2016.¹⁸ Blant disse er det 52 (23 %) kvinner. Sammenliknet med undersøkelsen i 2006 var det 17 % kvinner med internasjonale verv.¹⁹ Over halvparten av særforbundene (59 %) har ingen kvinner med internasjonale verv, mens det tilsvarende tall for menn er 14 særforbund (26 %). Dette fremgår av figur 9.

¹⁷ Både valgkomiteen og styremedlemmene i dag er imidlertid valgt/innstilt av en tidligere valgkomite. Figuren må ikke tolkes dit at det er en årsakssammenheng mellom kvinnelig leder av valgkomiteen og antall kvinnelige styremedlemmer. Det er imidlertid ikke uvanlig at valgkomiteer gjenvelges. Det kan også forstås slik at disse forbundene har generelt en bedre kjønnsbalanse blant styremedlemmene og dette gir seg også utslag i ledelse av valgkomiteen.

¹⁸ Personer med internasjonale verv, men som ikke representerer et særforbund er utelatt.

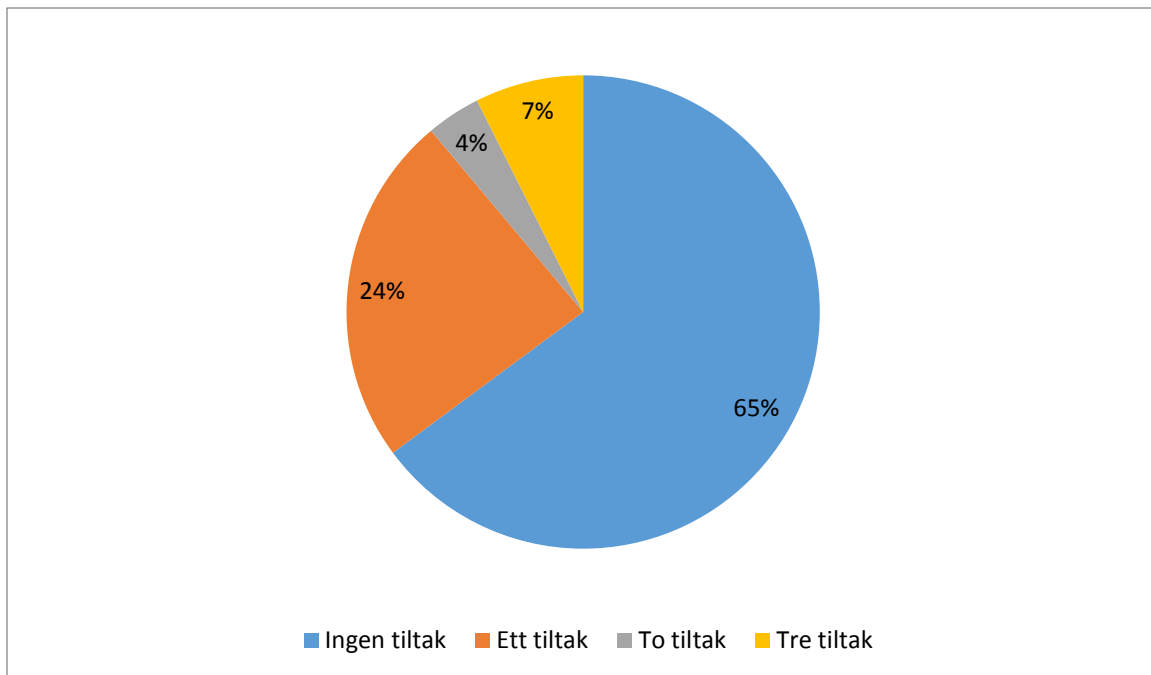
¹⁹ Det er usikkert om dette indikerer en reell øking, siden bare 24 særforbund ble intervjuet om dette i 2006.



Figur 10. Kjønnfordeling internasjonale representanter (n=54)

4.4 Tiltak for å få flere kvinnelige ledere

Langt de fleste, omtrent to-tredjedeler av særforbundene har ikke igangsatt, videreført eller gjennomført tiltak for å få flere kvinnelige ledere. Blant de 19 særforbundene som har igangsatt, videreført eller gjennomført tiltak, er det i alt 13 særforbund som har ett tiltak, to særforbund som har to tiltak, mens fire særforbund har tre tiltak. Dette utgjør til sammen 29 tiltak.



Figur 11. Antall tiltak for å få flere kvinnelige ledere fordelt på særforbund (n=54)

Blant disse 19 særforbundene som har satt i gang tiltak for å få flere kvinnelige ledere, er det relativt sett flere særforbund med få (<40 %) kvinnelige aktive (43 %, n=15) enn med mange (>40 %) kvinnelige medlemmer (22 %, n=7). Den samme forskjellen finner vi for de med få/mange kvinner i styret. Blant de med få kvinner i styret er det 44 % (n=11) som har igangsatt tiltak, sammenliknet med 20 % (n=11) blant de som har mange kvinnelige medlemmer. Dette viser at det faktisk er de særforbundene som trenger det mest, som har satt i gang tiltak for å få flere kvinnelige ledere.

Tabell 1. Type tiltak for å få flere kvinnelige ledere

Type tiltak	Antall særforbund	% alle særforbund
Egne tiltak rettet mot tidligere kvinnelige eliteutøvere	6	11
Egne kurs, seminarer eller lignende for å rekruttere kvinner til lederroller	3	6
Etablering av nettverk for kvinnelige ledere	3	6
Egne seminarer/kurs/workshops for kvinnelige ledere	2	4
Andre tiltak	15	28

Tabell 1 viser hva slags tiltak som er igangsatt, videreført eller gjennomført. Den største gruppen (seks særforbund) er egne tiltak rettet mot tidligere kvinnelige eliteutøvere. Tre særforbund har hatt egne kurs for kvinner, og tre har etablert nettverk for kvinnelige ledere. Eksempler på hva som er nevnt under «andre tiltak» er: «bevisst påvirkning av klubbene», «direkte rekruttering i form av forespørsler», «forbundsstyremedlemmer og valgkomiteene har direkte kontakt med aktuelle kandidater», «mentorprogram (som inkluderer mentor for hver deltaker, seminar for kvinnelige ledere og nettverk)», og «vi har hatt felleskonferanser og klubbutviklings seminarer om rekruttering og integrering av kvinner.»

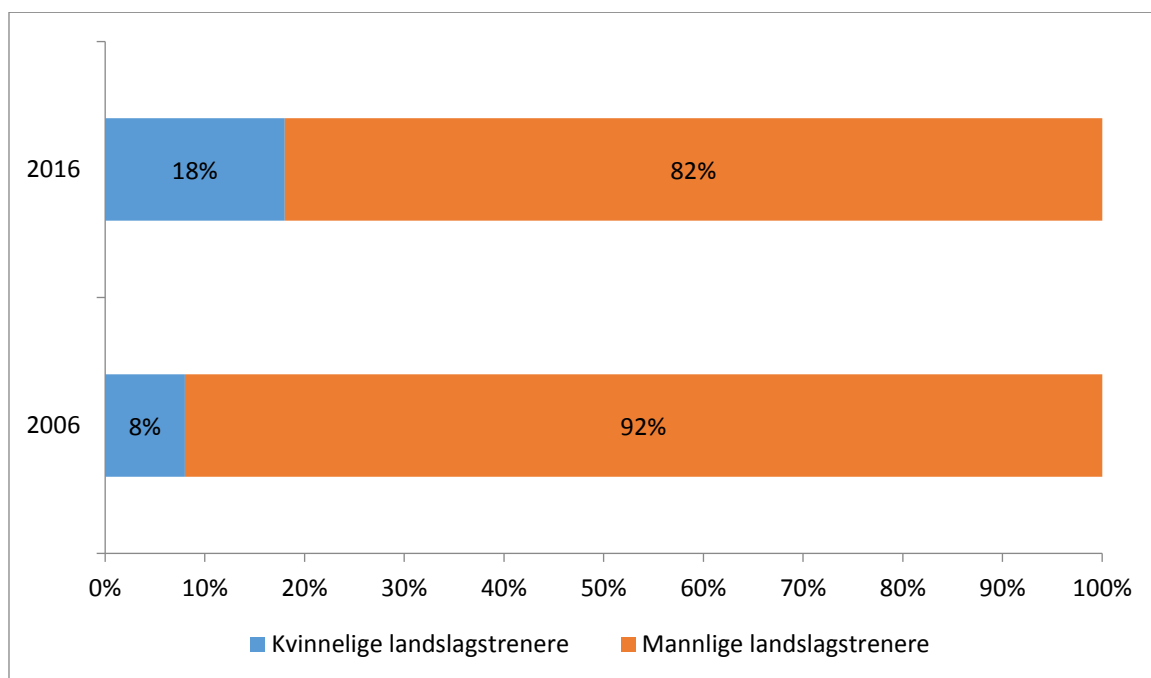
5. Trenerne

I alt var det 446 landslagstrenerne i Norge i 2016 fordelt på 49 særforbund.²⁰ Blant disse var det 81 (18 %) kvinner, som til sammen representerer 30 særforbund (61 %). Dette er en klar økning fra 2006, hvor det tilsvarende tallet var 8 % (n= 22). Dette illustreres i figur 12.

Blant de 49 særforbundene som har landslagstrenerne er det 30 (61 %) som har en eller flere kvinnelige landslagstrenerne. Ett særforbund (dans) har flere kvinnelige enn mannlige landslagstrenerne, mens fire særforbund har like mange kvinnelige som mannlige landslagstrenerne (Amerikanske idretter: 7/7, Skøyter: 7/7, Boksing: 1/1, Hundekjøring: 1/1). Ikke uventet har særforbund med mer enn 40 % aktive kvinner flere kvinnelige landslagstrenerne (82 %), sammenliknet med de med færre enn 40 % aktive kvinner (50 %). Kjønnsforskjellene på klubb/lags/gruppenivå er som ventet mindre. I følge idrettsregistreringen fra 2016 utgjør andelen kvinnelige trenerne her 23 %.²¹

²⁰ Fem særforbund har ikke landslagstrenerne

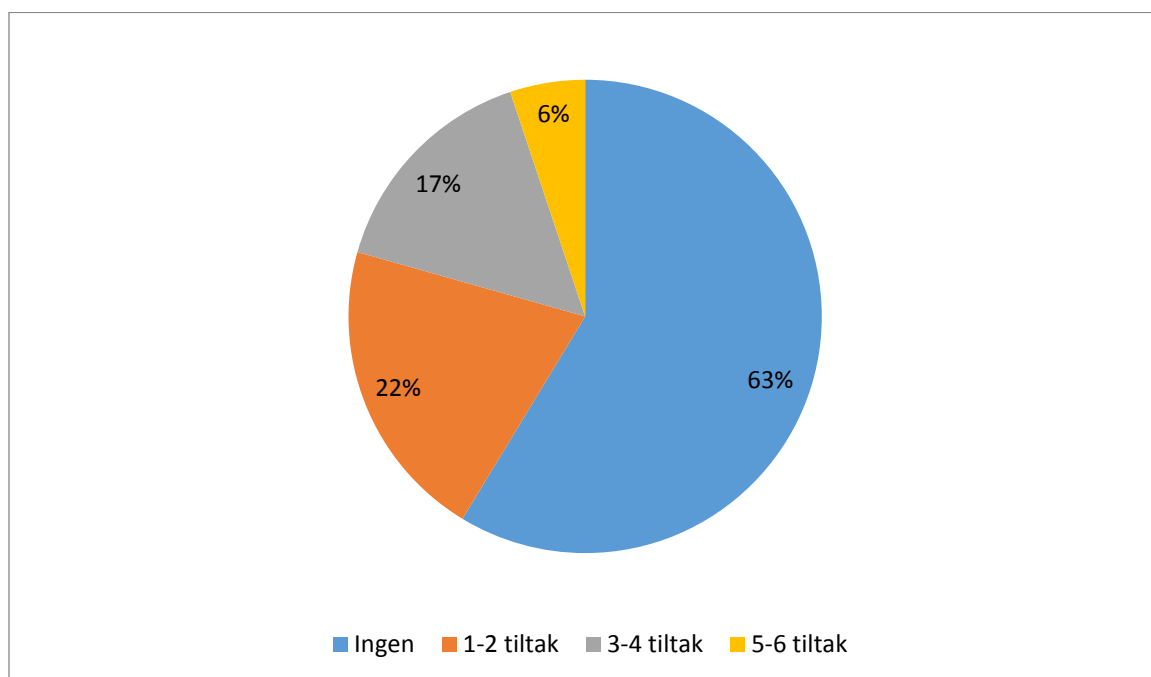
²¹ Det er registret 7016 mannlige og 2106 kvinnelige trenerne på klubb/lags/gruppe-nivå. Det knytter seg imidlertid en rekke mangler til denne registreringen, men forholdene mellom kjønnene kan likevel være riktig.



Figur 12. Kjønnfordeling landslagstrenerere i 2006 og 2016

5.1 Tiltak for å få flere kvinnelige trenere

Som for ledere har de fleste av særforbundene, nesten to-tredjedeler, hverken igangsatt, videreført eller gjennomført tiltak for å få flere kvinnelige trenere. Dette vises i figur 13



Figur 13. Antall tiltak for å få flere kvinnelige trenere fordelt på særforbund (n=54)

I alt har 20 særforbund, igangsatt og/eller videreført/gjennomført tiltak for å få flere kvinnelige trenere. De fleste blant disse, dvs 12 særforbund oppgir 1-2 tiltak, mens 3 oppgir 5-6, noe som indikerer en stor satsing for å få opp andelen kvinnelige trenere. Totalt er det satt i gang, videreført og/eller gjennomført 46 tiltak.

Tabell 2. Type tiltak for å få flere kvinnelige trenere

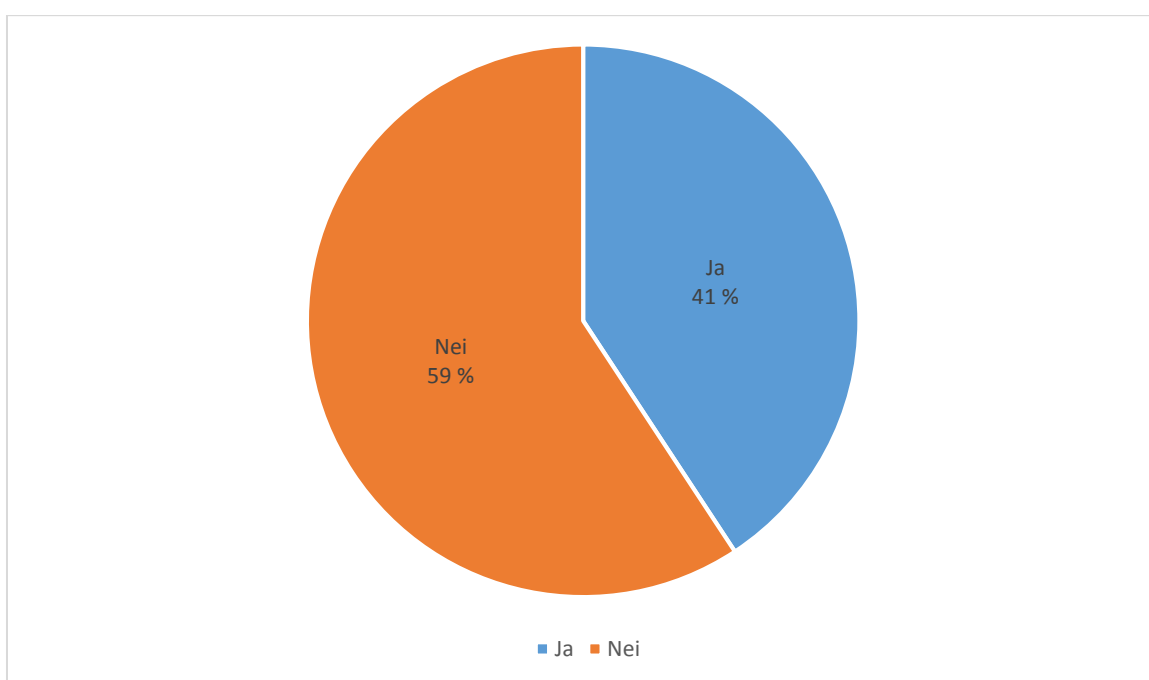
Type tiltak	Antall særforbund	% alle særforbund
Rekrutteringskampanje(r) rettet mot kvinner for deltagelse på Trener 1	9	17
Gratis eller redusert kursavgift for kvinnelige deltagere på trenerkurs	5	9
Rekrutteringskampanje(r) rettet mot kvinnelige trenere for deltagelse på Trener 2-4 kurs	5	9
Egne tiltak rettet mot tidligere kvinnelige eliteutøvere	5	9
Organisering av egne mentorløp for kvinnelige trenere	3	6
Etablering av nettverk for kvinnelige trenere	2	4
Egne Trenerkurs 1 for kvinner	2	4
Egne Trener 2-4 kurs for kvinner	1	2
Kvoter for kvinner på Trener 1 kurs	1	2
Kvoter for kvinner på Trener 2-4 kurs	1	2
Andre tiltak med henblikk på å få flere kvinnelige trenere	12	22

Det tiltaket flest særforbund (n=9) nevner er «Rekrutteringskampanje(r) rettet mot kvinner for deltagelse på Trener 1». Fem særforbund oppgir gratis eller redusert kursavgift for kvinnelige deltagere på trenerkurs. Det samme antallet har iverksatt eller gjennomført rekrutteringskampanjer rettet mot kvinnelige trenere for deltagelse på Trener 2-4 kurs, og/eller egne tiltak rettet mot tidligere kvinnelige eliteutøvere. Blant andre tiltak nevnes for eksempel: «Det utarbeides egne handlingsplaner i alle skikretser hvor dette er tema. Skikretsene jobber aktivt med klubbene med oppfordringer om å rekruttere kvinnelige trenere, spesielt for ungdomsgruppene med jenter.» «Ansettelse av kvinne som landslagstrener for damene. Bevisst velge trenere av begge kjønn ved 'hospiteringsordninger' .» «Vi jobber målrettet mot kvinnelige trenere ved å arrangerer egne trenerkurs for kvinner, ikke be om betaling av

deltakeravgift og gi førsteprioritering til kvinnelige trenere på ulike prosjekter.» «Personlig kontakt med kvinner som ønskes rekruttert og internt fokus/bevissthet i rekrutteringsprosesser».

5.2 Trenerutdanning

Særforbundene ble også spurt om «kjønn og likestilling» ble tatt opp som eget tema i trenerutdanningen. 22 særforbund (41 %) svarte positivt på dette. Av de med færre enn 40 % aktive kvinner er det 51 % (n=18) som tar dette opp i trenerutdanningen, mens blant de med flere enn 40 % aktive kvinner er det kun 28 % (n=5) som gjør det samme.

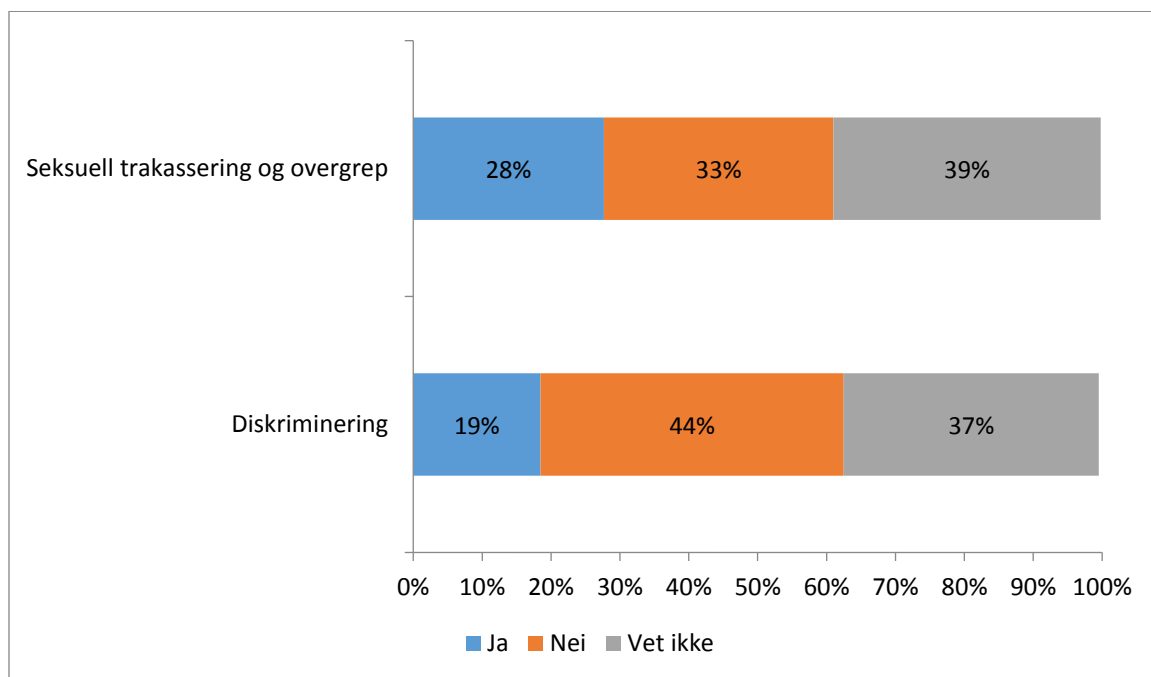


Figur 14. «Kjønn og likestilling» som eget tema i trenerutdanningen

Et stort flertall av særforbundene (n=43, 80 %) bruker kvinner og menn gjennomgående som eksempler i bilde og tekst i sin trenerutdanning. Blant disse er det litt mer enn halvparten som rapporterer dette på bakgrunn av en systematisk gjennomgang, mens 20 særforbund (47 %) oppgir at det er tilfeldig. Totalt synes det å være fire særforbund som bare bruker ett kjønn i eksempler i bilde og tekst.

Andre tema som er knyttet til likestilling, og relevant for trenerutdanning, er diskriminering og seksuell trakassering og overgrep. Det er bare 10 særforbund (19 %) som tar opp diskriminering som eget tema i trenerutdanningen, 24 svarer nei, og hele 20 særforbund (37 %) «vet ikke» på spørsmål om dette temaet er inne i trenerutdanningen (Figur

15). Noen flere, 15 særforbund (28 %), tar opp temaet seksuell trakassering og overgrep på ett eller flere nivåer i trenerutdanningen. Også på dette spørsmålet er det mange «vet ikke» (21 særforbund). Dette fremgår av figur 15 og er en endring fra resultatene fra undersøkelsen blant særforbund i 2006, hvor de fleste svarte at dette var et tema som ikke ble tatt opp verken i trener- eller lederutdanningen.

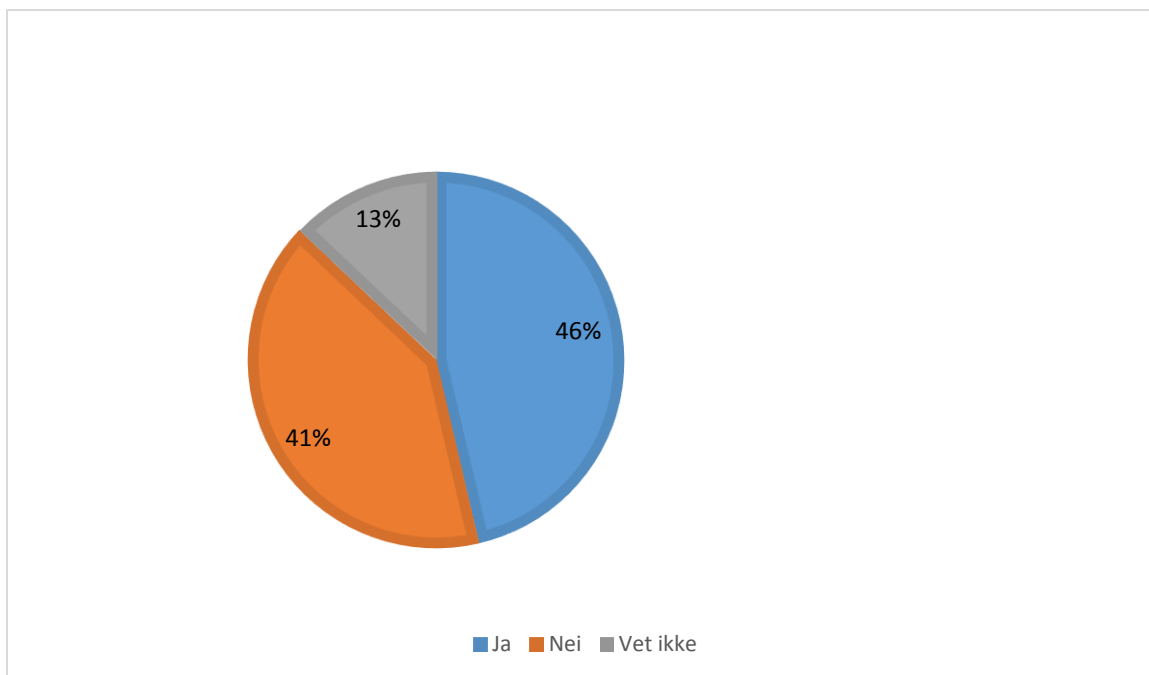


Figur 15. Egne tema i trenerutdanningen

33 særforbund (65 %) har både kvinnelige og mannlige kurslærer/instruktører, mens 18 (35%) oppgir at de bruker enten bare kvinner eller bare menn. Kun to særforbund oppgir at de har det som en regel at begge kjønn skal være representert som kurslærer/instruktør.

6. En trygg idrett

NIF har siden 2000 hatt retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep. Disse ble revidert og utvidet i 2010. Som nevnt ovenfor så de fleste særforbundene ikke behovet for å ta opp dette temaet for 10 år siden, heller ikke i forhold til rutiner og regelverk, fordi man aldri hadde hatt noen saker. Ti år senere er situasjonen en annen. Nesten halvparten (n=25, 46%) av alle særforbundene svarer at de arbeider aktivt for å gjøre retningslinjene kjent i sin organisasjon.



Figur 16. Andel særforbund som arbeider aktivt for å gjøre retningslinjene mot seksuell trakassering og overgrep kjent i sin organisasjon (n=54).

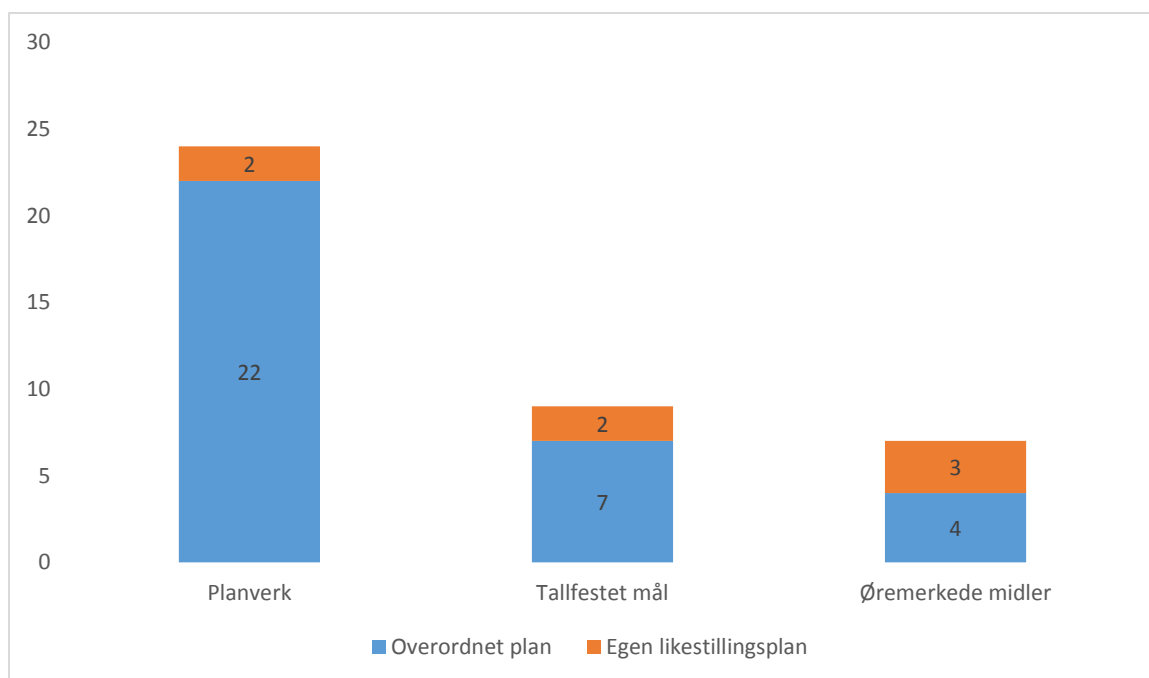
Flere av disse nevner at de gjør det først og fremst som en del av trenerutdanningen, gjennom foredrag og bruk av videomaterialet til NIF, gjennom informasjon på web, ett særforbund har oppnevnt en ombudskvinne, ett har tatt regler inn i gjeldende retningslinjer for delegasjoner og samlinger, og disse gjennomgås i forbindelse med alle samlinger og konkurranser internasjonalt. Noen tar opp temaet i møte med klubber og ett særforbund har «jobbet endel med dette i forbindelse med utarbeidelse av trenerkontrakter til bruk i våre medlemslag.» Det er flere som arbeider aktivt med å gjøre retningslinjene kjent i sin organisasjon blant de som har kjønn og likestilling som tema i sin trenerutdanning sammenliknet med de som ikke har dette temaet inne, henholdsvis 63 % (n=10) og 38 % (n=6). Noe overraskende er det at 57 % (n=12) og 33 % (n=4) blant henholdsvis særforbund med få og mange kvinner arbeider aktivt for å spre retningslinjene. Men den gruppen hvor flest arbeider med å spre retningslinjene mot seksuell trakassering og overgrep viser seg å være de særforbund som har over 50 % kvinner i styret. Her er det hele 75 % (n=9) som arbeider aktivt for å spre retningslinjene mot seksuell trakassering og overgrep.

I perioden 2015 til datainnsamlingen (april 2017) er det 18 (33 %) særforbund som har håndtert saker som omhandlet seksuell trakassering og overgrep, nesten alle (n=16) med bistand fra NIF. Tre har fått hjelp fra idrettskretsen, ett fra jurist og ett fra politiet.

NIF gjennomførte i perioden 2007-2010 prosjektet «Med idretten mot homohets» og som senere er videreført i NIFs ordinære arbeid. Særforbundene ble følgelig spurt om de hadde «tatt opp seksuell orientering, homofili, og/eller homohets i deres organisasjon?» Ni særforbund (17 %) svarer bekreftende på dette. Ett par av disse har inkludert temaet i trenerutdanningen, andre i forbindelse med foredrag og konferanser.

7. Planverk – Likestilling

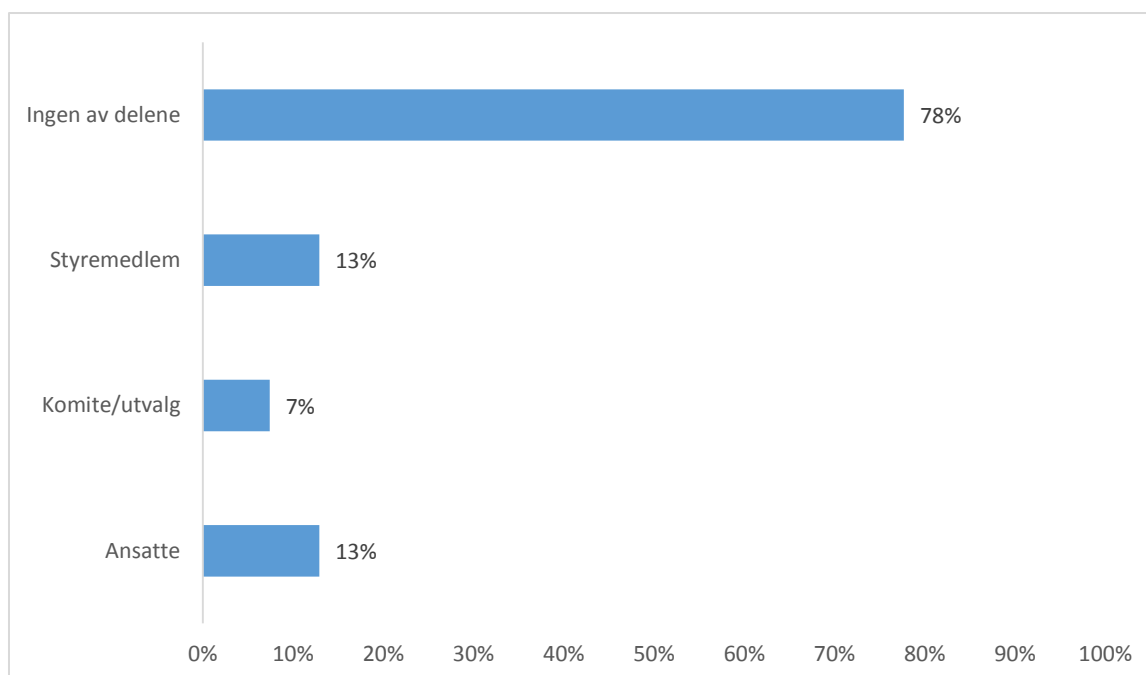
På spørsmålet «Er spørsmål om kjønn og likestilling nevnt eller beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode for ditt forbund?» svarte 22 (41 %) særforbund ja. Bare syv av disse har tallfestede/konkrete mål, og kun fire av disse igjen har avsatt øremerkede midler for å nå målene. Kun 10 særforbund (19 %) har en egen plan strategi eller lignende for spørsmål om kjønn og likestilling. Blant disse er det seks som har tallfestede/konkrete mål og syv som har satt av øremerkede midler for implementering/gjennomføring. Naturlig nok har de fleste som har en egen likestillingsplan også beskrevet kjønn og likestilling i det overordnede planverket. Dette fremgår av figur 17 som viser at bare to av de som har en egen plan for kjønnslikestilling har ett overordnet planverk hvor dette ikke er nevnt. Samlet sett er det 24 særforbund (44 %) som enten har nevnt spørsmålet om kjønn og likestilling i sitt overordnede planverk og/eller har en egen likestillingsplan; ni (17 %) som har tallfestede konkrete mål, og kun syv (13 %) som har satt av øremerkede midler til dette arbeidet. Arbeidet med kjønnslikestilling er med andre ord ikke nevnt i planverket for over halvparten (56 %) av særforbundene; 91 % har ikke tallfestede mål; og 93 % har ikke satt av øremerkede midler til tiltak for å bedre kjønnsbalansen.



Figur 17. Antall forbund med likestilling i planverk.

Det er relativt sett like mange små som store særforbund som har likestilling nevnt i planverk, men flere blant de særforbund som har få kvinnelige aktive (n=19, 45 %) sammenliknet med de som har en større andel kvinnelige aktive (n=5, 28 %). Det er også relativt sett flere blant særforbundene som har noe om likestilling i planverket som arbeider aktivt for å gjøre retningslinjene mot trakassering og overgrep kjent i sin organisasjon, henholdsvis 60 % (n=9) sammenliknet med de som ikke har likestilling nevnt i planverk (n=7, 39 %). Det er videre relativt sett flere særforbund med mannlig generalsekretær (n=19, 46 %) enn kvinnelig generalsekretær (n=3, 23 %) som har spørsmål om kjønn og likestilling i overordnet planverk.

Arbeidet med likestilling kan følges opp på forskjellige måter, men det er rimelig å anta at dette blir mer effektivt dersom det er noen som har det som ett definert arbeidsområde. Dette kan organiseres på ulike måter, men i undersøkelsen kartla vi om særforbundet hadde henholdsvis ansatte, en komite/utvalg, eller en person i styret med kjønnslikestilling som definert arbeidsområde. Figur 18 viser at langt de fleste, dvs. 42 særforbund (78 %) verken har ansatt, komite/utvalg eller person i styret med kjønn og likestilling som definert arbeidsområde.



Figur 18. Kjønnlikestilling som definert ansvarsområde

Det er som vi ser av figuren like mange særforbund som har en ansatt ($n=7$) som har ett styremedlem som har kjønn og likestilling som arbeidsområde. Kun fire særforbund har en komite eller et utvalg til å arbeide med kjønn og likestilling. Ett særforbund (Golf) har både en ansatt, en komite og en ansvarlig i styret. Boksing har en ansatt og en komite/utvalg; både Basket og Rugby har en komite/utvalg og en i styret; mens Studentidrett har en ansatt og et styremedlem. Dette fremgår av tabell 3. Totalt er det kun 11 særforbund (20 %) som har definert kjønn og likestilling som et spesielt arbeidsområde for en ansatt eller ett styremedlem og/eller har en komite/utvalg som jobber med dette.

Tabell 3. Kjønn og likestilling som definert arbeidsområde

Særforbund	Ansatt	Komite/utvalg	Styremedlem
Basket		✓	✓
Boksing	✓	✓	
Dykking			✓
Fotball	✓		
Golf	✓	✓	✓
Kampsport	✓		
Luftsport			✓
Rugby		✓	✓
Skiskyting	✓		
Studentidrett	✓		✓
Sykling	✓		

Alle de 11 særforbundene som er vist her har også et planverk hvor arbeidet med likestilling inngår. Dette innebærer at av de 24 særforbundene som har ett planverk er det i overkant av halvparten som ikke har noen med kjønn og likestilling som definert arbeidsområde.

8. Sammendrag og konklusjoner

Prosjektet «Likestilling i idretten» skal gi kunnskap om status, arbeid og erfaring med å engasjere flere kvinner i trener- og lederroller. Hovedmålet med prosjektet er å bidra til at norsk idrett kan oppnå ambisjonene om å engasjere flere kvinner i trener- og lederroller samt speile mangfoldet i samfunnet.²² Et delmål er å se på utviklingen fra 2006 til 2016 blant de særforbund som deltok i undersøkelsen «Likestilling og mangfold i norsk idrett: -bedre med flere på banen».²³ Generalsekretærer i særforbund mottok i mars-april 2017 et spørreskjema, som ble besvart av alle 54 særforbund.

8.1 Kjønnbalansen i idretten

I tabell 4 gis en oversikt over prosentandelen kvinner i en rekke sentrale funksjoner/verv i idretten i 2016 sammenliknet med tall fra 2006, der hvor disse har vært tilgjengelige.

Kvinneandelen har økt i alle funksjoner i løpet av disse 10 årene, bortsett fra blant presidenter,

²² Idrettspolitisk dokument 2015-2019.

²³ Fasting, Sand, Sisjord, Thoresen, & Broch, 2008. Undersøkelsen omfattet intervju med et representativt utvalg av 24 særforbund.

men som nevnt i en fotnote er andelen kvinnelige presidenter per dags dato 17 %. En foreløpig konklusjon er følgelig at norsk idrett er på god vei til å få en bedre kjønnsbalanse enn man hadde for ti år siden. Undersøkelsen viser samtidig at påstanden om at «idretten styres og ledes av menn» til en viss grad fremdeles er gyldig. Kvinneandelen varierer med ulike funksjoner. Tabell 4 viser at mens 40 % av styremedlemmene i særforbund er kvinner, utgjør kvinneandelen blant generalsekretærer, sportsjefer, ansatte i administrasjonen, komite- og utvalgsledere, samt presidenter henholdsvis 24, 15, 37, 28 og 11 %. Når det gjelder «toppleidelse» har 34 særforbund, dvs. 63 % både mannlig president og mannlig generalsekretær. I alt er det 35 særforbund som kun har mannlig sportsjef(er), og 77 % (n=27) av disse har en mannlig generalsekretær. De ansatte kvinnene i særforbundene utgjør 37 %, men det er stor kjønnsforskjellig i arbeidsoppgaver, da det er relativt mange flere menn (74 %) enn kvinner (26 %) som har sportslige oppgaver som sine primære arbeidsoppgaver.

Sett i et internasjonalt perspektiv er 40 % kvinnelige styremedlemmer meget høyt, og tilsvarer omtrent medlemsmassen av aktive kvinner i NIF. I følge Sydney Score Board som har kartlagt kvinnelige særforbunds styrerepresentanter 39 land, er Norge best blant disse.²⁴ Svensk idrett er kjent for å være gode på likestilling, og til sammenlikning kan nevnes at andelen kvinnelige medlemmer i særforbundene i Sverige utgjør 35 %.²⁵ Antallet kvinnelige styremedlemmer har steget jevnt siden 1990, da NIF vedtok paragraf 2-4 om kjønnsrepresentasjon. Denne «milde» formen for kjønnskvoltering gjelder naturlig nok ikke for valg av presidenter, men det lave antallet kvinnelige presidenter kan også indikere hvor viktig paragrafen om kjønnsrepresentasjon er og har vært, da det er rimelig å anta at andelen kvinnelige styremedlemmer i særforbund hadde vært atskillig lavere uten denne paragrafen, når man ser på de øvrige tallene. Undersøkelser fra næringslivet viser at når antallet kvinnelige styremedlemmer øker, øker sjansen for å en kvinnelige toppsjef/styreleder fordi det blir flere potensielle kandidater, siden disse ofte rekrutteres fra styremedlemmer.²⁶ Dette synes ikke å gjelde for idretten, og indikerer at å oppnå en bedre kjønnsbalanse i presidentskap i særforbund synes å være spesielt vanskelig. Antakelig må det helt andre stimuleringsiltak til enn de som har vært prøvd til nå.

²⁴ International Working Group on Women and Sport (2017). *The Sydney Scoreboard*. <http://www.sydney scoreboard.com/>

²⁵ Det svenske idrettsforbundet (RF) har i mange år jobbet for å få opp denne kvinneandelen uten å ha lyktes. Det er bakgrunnen for at de i inneværende år har vedtatt en form for kvotering.

²⁶ Wang, M., & Kelan, E. (2013). The gender quota and female leadership: effects of the Norwegian gender quota on board chairs and CEOs. *Journal of Business Ethics*, 117, 449-466.

Tabell 4. Andel kvinner i ulike funksjoner/verv i særforbund

	2006	2016
Aktive medlemmer	39 %	41 %
Generalsekretærer	(-)	24 %
Sportssjefer	(-)	15 %
Ansatte i administrasjonen	(-)	37 %
Styremedlemmer	35 %	40 %
Lederskap i komiteer/utvalg(særforbund)	20 %	28 %
Ledere av valgkomiteer	24 %	28 %
Internasjonale verv	17 %	23 %
Landslagstrenerere	8 %	18 %
Presidenter	11 %	11 %

Det er imidlertid store variasjoner i kjønnsbalansen i særforbundsstyrene. 11 (20 %) forbund har en kvinneandel på 30 % eller lavere, mens 14 (26 %) har 50 % eller flere kvinner i styrene. Dette er Amerikanske idretter, Baseball, Basketball, Fleridrett, Fotball, Friidrett, Golf, Gym og Turn, Håndball, Judo, Kickboksing, Rytter, Sykling og Volleyball.

Det er 446 landslagstrenerere i Norge fordelt på 49 særforbund, og som vist i tabell 4 er kun 18 % av disse kvinner. Selv om tallet er lavt i forhold til andel kvinnelige aktive og kvinnelige styremedlemmer i Norge, viser studier fra Europa at kvinnelige elitetrenerere utgjør mellom 13-17 %.²⁷ Også her er det store variasjoner mellom norske særforbund. Fire har like mange kvinnelige som mannlige landslagstrenerere (Amerikanske idretter: 7/7, Skøyter 7/7, Boksing: 1/1, og Hundekjøring 1/1).

8.2 Tiltak for å få flere kvinnelige ledere og trenere

Sett på bakgrunn av Idrettspolitisk dokument 2015-2019 er det noe overraskende at bare ca. en-tredjedel av forbundene har igangsatt, videreført eller gjennomført tiltak for å få flere kvinnelige ledere og/eller trenere. Det er sikkert mange forklaringer på dette, og en av dem kan være at da undersøkelsen ble foretatt (april 2017) var det relativt lenge til 2019. Andre forklaringer kan være at man ikke synes det er nødvendig, mangler ressurser eller synes det ikke er viktig i forhold til andre oppgaver. Spesielt overraskende er det at flere særforbund

²⁷ Kajtna, T. (2008). Demographic characteristics of Slovene female coaches. *Kinesiologica Slovenica*, 14, 75-83; Pfister, G. (2013). Outsider: Female coaches intruding upon a male domain? In G. Pfister & M. K. Sisjord (Eds.), *Gender and Sport: Changes and Challenges* (pp. 71-102). Münster: Waxmann. Riksidrottsforbundet. (2006). *Vägen till elittränaskap?* Stockholm: Riksidrottsforbundet; Storm, R. K., & Tofft-Jørgensen, L. (2013). *Elitesportsmiljøet i Danmark 2012. Analyse af det danske eliteidrætsmiljø baseret på undersøgelsen "Sport Policy Factors Leading to Sporting Success" (SPLISS)*; Swiss Federal Institute of Sports Magglingen. (2011). *Elite sport in Switzerland: Snapshot*.

ikke har fokusert på tiltak for å få flere kvinnelige trenere, da mangel på kvinnelige trenere har vært fokusert på nasjonalt og internasjonalt, både i idretten og gjennom media i mange år. Det er likevel gjennomført flere tiltak for å få flere kvinnelige trenere enn ledere, henholdsvis 46 og 29. Disse relativt høye tallene skyldes at flere av de forbundene som har igangsatt, videreført eller gjennomført tiltak, har igangsatt, videreført eller gjennomført flere tiltak. Tre særforbund (Ski, Skiskyting, Sykling) har for eksempel igangsatt, videreført og eller gjennomført fem eller seks tiltak for å få flere kvinnelige trenere. Det er mange forskjellige tiltak som har vært igangsatt, videreført eller gjennomført. Når det gjelder ledere har det særlig vært tiltak rettet mot tidligere kvinnelige eliteutøvere, egne kurs for å rekruttere kvinner til lederroller, og etablering av nettverk for kvinnelige ledere. Tilsvarende tiltak for å rekruttere kvinnelige trenere har først og fremst vært rekrutteringskampanjer mot kvinner for deltagelse på Trener 1, gratis eller redusert kursavgift for kvinnelige deltagere på trenerkurs og rekrutteringskampanjer rettet mot kvinnelige trenere for deltagelse på Trener 2-4, samt egne tiltak rettet mot tidligere kvinnelige eliteutøvere. Det er etter vår mening viktig å lære av disse erfaringene, som sikkert kan brukes av flere særforbund. Skal man få praktisk og nyttig kunnskap om hvordan tiltakene har fungert, bør man snakke med (intervjue) de personer som har vært involvert, og også prøve å følge hele prosessen av gjennomføringen av enkelte tiltak. En oppfølging kunne følgelig være ett eller flere case studier representert ved noen få særforbund.

8.3 Forhold som kan tenkes å være av betydning for kjønnsbalansen

Trenerutdanning er viktig, og særforbundene ble derfor spurt om en rekke forhold som kan tenkes å ha betydning for kjønnsbalansen. Det første dreide seg om hvorvidt «kjønn og likestilling» ble tatt opp som eget tema i trenerutdanningen. Under halvparten av alle særforbund (N=22, 41 %) svarte positivt på dette. Noe overraskende viser det seg at blant de forbund med mange aktive kvinner er det bare 28 % som gjør dette, mens blant de særforbund som har færre enn 40 % kvinnelige aktive er det hele 51 %. Vi tolker dette positivt i den forstand at halvparten av de forbund som kanskje mest trenger flere kvinnelige trenere har valgt å fokusere på kjønn og likestilling i sin trenerutdanning. Færre særforbund, 10 (19 %), tar opp diskriminering som eget tema og noen flere, 15 (28 %), tar opp temaet seksuell trakassering og overgrep på ett eller flere nivå i trenerutdanningen. Dette er en positiv utvikling, selv om det er 17 år siden daværende idrettspresident på en pressekonferanse på Olympiatoppen forsikret at temaet skulle inn i all trenerutdanning. Det har ikke skjedd mye

før i de siste årene, og målet nå som den gang bør være at temaet tas opp i trenerutdanningen til alle særforbund.

De fleste særforbund bruker både kvinnelige og mannlige kurslærere/instruktører, mens 14 (26 %) bruker enten bare kvinner eller bare menn. Dette er uheldig, da kurslærere/instruktører i trenerutdanningen kan også fungere som rolle modeller. Kun to av særforbundene (Friidrett, Triatlon) har det som en regel at begge kjønn skal være kurslærer, noe som er et eksempel til etterfølgelse.

Kjønnsbalansen i tekst og bilder kan også være av betydning for rekrutteringen, og nesten alle særforbund som har besvart dette spørsmålet bruker kvinner og menn gjennomgående som eksempler i bilde og tekst i sin trenerutdanning. Men litt under halvparten oppgir at det ikke skyldes en systematisk gjennomgang, men er tilfeldig.

NIF har siden 2000 hatt retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep, som ble utvidet i 2010. Mens de fleste særforbund ikke så behov for å ta opp dette temaet for 10 år siden, er situasjonen en annen i dag. Nesten halvparten, 25 (46 %) av forbundene, svarer at de arbeider aktivt for å gjøre retningslinjene kjent i sin organisasjon. Dette er en positiv utvikling, men noe overraskende at det ikke er enda flere. Arbeidet skjer først og fremst gjennom trenerutdanningen, men også gjennom foredrag og bruk av videomaterialet til NIF m.m. Den gruppen hvor flest arbeider med å spre retningslinjene er de særforbund som har over 50 % kvinner i styrene. Her er det 75 % (n=9) som arbeider aktivt for å spre retningslinjene mot seksuell trakassering og overgrep.

I perioden 2015 til datainnsamlingen i april 2016 er det 18 (33 %) særforbund som har håndtert saker om seksuell trakassering, nesten alle med bistand fra NIF. Tatt i betraktning at det er rimelig å anta at mange saker ikke 'kommer opp' på særforbunds nivå, er dette ett tall som indikerer at det er viktig at idretten jobber enda mer med forebygging på dette området.

8.4 Planverk - kjønnslikestilling

Sett på bakgrunn av Idrettspolitisk dokument, men også i relasjon til kjønnsbalansen generelt i idretten, er det noe overraskende at bare 24 (44 %) særforbund har beskrevet eller nevnt spørsmål om kjønn og likestilling i ett planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, likestillingsplan, og lignende). Bare ni (17 %) har tallfestede konkrete mål og kun syv (13 %) særforbund har satt av øremerkede midler til dette arbeidet. Arbeidet med kjønnslikestilling er med andre ord ikke nevnt i planverket for over halvparten (56 %) av særforbundene, 91 % har ikke tallfestet mål, og 93 % har ikke satt av øremerkede midler til tiltak for å bedre kjønnsbalansen. Dette arbeidet kan følges opp på forskjellige måter, men det er rimelig å anta

at det blir mer effektivt dersom det er noen som har det som ett definert arbeidsområde. Resultatene her er nedslående, da langt de fleste, dvs. 42 særforbund (78 %) verken har en ansatt, eller en komite/utvalg eller en person i styret med kjønn og likestilling som definert arbeidsområde. Derimot har alle de 11 særforbundene som har noen som arbeider spesielt med kjønn og likestilling også ett planverk hvor arbeid med likestilling inngår (Basket, Boksing, Dykking, Fotball, Golf, Kampsport, Luftsport, Rugby, Skiskyting, Studentidrett, Sykling). Dette betyr at av de 24 særforbundene som har ett planverk, er det ca halvparten som ikke har noen personer som har dette som definert arbeidsområdet. En nærliggende konklusjon er at arbeid med å bedre kjønnsbalansen ikke prioriteres i mange særforbund, både fordi det ikke nevnes i planer, det settes ikke konkrete mål, det settes ikke av øremerkede midler, og fordi det er ingen som har ett spesielt ansvar for dette arbeidet, verken i administrasjonen eller blant de valgte tillitskvinner og/eller -menn. Det er imidlertid stor forskjell også her mellom de ulike særforbund. Tabellen i vedlegg 3 gir en oversikt over 28 forhold, presentert i rapporten, som vi mener kan være av betydning for likestilling og kjønnsbalansen i idretten. Eksempler på forhold er: Kjønn/likestilling i overordnet planverk, ansatte med kjønn/likestilling som definert arbeidsområdet, kvinnelig president, 40 % eller flere kvinner ansatt i administrasjonen osv. I tabellen har vi gitt ett poeng for hvert av disse forholdene dersom særforbundet tilfredsstiller kravet. Det er to forbund som skiller seg markert ut med 17 poeng, og det er golf og sykling, men skiskyting (15p), basket (14p), ski (12p) og gym og turn (11p) skårer også høyt. Hele 13 særforbund skårer 4 poeng eller færre, hvilket bekrefter konklusjonen over om at arbeidet med å bedre kjønnsbalansen ofte ikke prioriteres.

Mange særforbund opplever at de har lite ressurser til dette arbeidet. Det kommer frem i svarene på det siste spørsmålet i undersøkelsen: «NIF ønsker å være til støtte for forbundene i deres arbeide med likestilling i idretten. Hvordan kan NIF bidra til dette arbeidet i ditt særforbund?» I alt var det 36 forbund som svarte på dette, men svarene spriker veldig. Følgende sitater illustrerer dette med lite ressurser: «Være til praktisk hjelp ved behov ... Må forstå at små forbund med minimale ressurser ikke kan sette av mye tid til en rekke temaer som er utenom ren drift, rekruttering og sportslig utvikling.» «Vi er et lite særforbund som ikke har ressurser til å fokusere på alle oppgaver. Når det gjelder spørsmål om likestilling, trakassering etc. forholder vi oss til informasjonen fra NIF. Alternativt må vi få ytterligere ressurser til dekning av lønn ved ansettelse av arbeidskraft for formålet (-ene).» Mer penger til spesielle tiltak nevnes av flere. Et annet tema som går igjen er ønske om at NIF kan bistå med og eventuelt utvikle materiell og retningslinjer: «Være et rådgivende organ. Lage

retningslinjer eller håndbøker på hvordan et særforbund kan arbeide med likestilling. Det vil variere fra forbund til forbund, men å starte med bevisstgjøring kan være gunstig og oppnåelig for de minste særforbundene.» «Utarbeide godt informasjonsmateriell. Digitalt.»

«Informasjonsmateriell/bistand/rådgiving ved behov. Tydeliggjøre krav ihht gjeldene lovverk.» Styrking av kvinnenettverk på tvers av idretter nevnes også av ett par forbund. Ett forbund foreslår at NIF skal starte ett pilotprosjekt om hvordan være mamma og topptrener samtidig, ett annet poengterer behovet av mer forskning om likestilling i idretten hvor man også fokuserer mer på menn. Ett par forbund nevner også behovet for å opprettholde og/eller styrke den ressursen som NIF har som de kan benytte når de trenger bistand i aktuelle saker.

Som resultatene av prosjektet viser går arbeidet med likestilling og kjønnsbalansen i idretten fremover når man ser samlet på idretten. Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike særforbund når det gjelder kjønnsbalansen og hva man gjør eller hvordan man arbeider for å forbedre denne. NIF sentralt synes å ha en viktig koordinerende og utøvende rolle i dette arbeidet, noe som også uttrykkes av særforbundene.

Vedlegg 1. Tabell: Særforbund med <20.000 aktive vs. særforbund med >20.000 aktive

Særforbund <20.000 aktive	Særforbund >20.000 aktive
Ake og Bob	Bandy
Amerikanske idretter	Fleridrett
Badminton	Fotball
Baseball	Friidrett
Basketball	Golf
Biljard	Gym og Turn
Boksing	Handball
Bordtennis	Kampsport
Bowling	Klatring
Bryting	Motorsport
Bueskytter	Orientering
Casting	Rytter
Cricket	Seiling
Curling	Ski
Dansing	Skøyter
Dykking	Studentidrett
Fekting	Svømming
Hundekjøring	Sykling
Ishockey	Tennis
Judo	Volleyball
Kickboxing	
Luftsport	
Padling	
Roing	
Rugby	
Skiskyting	
Skyting	
Snowboard	
Squash	
Styrkeløft	
Triathlon	
Vannski	
Vektløfting	

Vedlegg 2. Tabell: Særforbund med <40% kvinnelige aktive vs. særforbund med >40% kvinnelige aktive

Særforbund <40% kvinnelige aktive	Særforbund >40% kvinnelige aktive
Badminton	Ake og Bob
Baseball	Amerikanske idretter
Basketball	Dansing
Biljard	Hundekjøring
Boksing	Kickboxing
Bordtennis	Klatring
Bowling	Padling
Bryting	Skyting
Bueskytter	Volleyball
Casting	Fleridrett
Cricket	Friidrett
Curling	Gym og Turn
Dykking	Handball
Fekting	Orientering
Ishockey	Rytter
Judo	Ski
Luftsport	Studentidrett
Roing	Svømming
Rugby	
Seiling	
Skiskyting	
Snowboard	
Squash	
Styrkeløft	
Triathlon	
Vannski	
Vektløfting	
Bandy	
Fotball	
Golf	
Kampsport	
Motorsport	
Skøyter	
Sykling	
Tennis	

