

FRISBEE FAMILY, HÄR ÄR ALLA VÄLKOMNA

Inkludering i Svenska Frisbeesportförbundet



En kartläggning av inkludering inom idrottsförbund, utförd under 2022 av Add Gender AB, på uppdrag av Svenska Frisbeesportförbundet, 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 undersöka både utmaningar och möjligheter relaterat till inkludering i förbundet har denna kartläggning genomförts under maj-september 2022. Kartläggningen har skett genom dokumentanalys av de värdegrundspolicys och styrdokument som finns tillgängliga på Svenska Frisbeesportförbundets och de tre grenförbundens hemsidor, en elektronisk enkät utskickad av kansliet, och postad på den allmänna Facebooksidan *Ska vi snacka discgolf?* för att fånga upp svar från aktiva utövare, samt intervjuer med utvalda nyckelpersoner som är aktiva på förbunds- och/eller föreningsnivå. I denna kartläggning har fyra intervjuer genomförts.

Sammanfattningsvis kan sägas att frisbeesporten till stor del definieras av att det ska vara lätt och tillgängligt att delta, som en intervjuperson uttryckte det: "den perfekta spontanidrotten" och att lekfullhet och kamratskap är kärnan i allt deltagande. Särskilt tydligt är detta i lagsporten Ultimate där spelarna själva ansvarar för att reglerna efterföljs, vilket kräver en respekt och tillit till dina motståndare. Under kartläggningen återkom begreppet Frisbee Family, det sociala samspelet som enligt många präglar samvaron både på och utanför banor och arenor. Men hur upprätthålls respekt och tillit i praktiken och hur välkomnande är egentligen frisbeesporten?

Eftersom de tre grenförbunden, Discgolf, Ultimate och Allround, är så pass självständiga är det svårt att få en någorlunda täckande bild av hela frisbeesportförbundets arbete med inkludering, men vissa gemensamma nämnare såväl som skillnader kan vi se.

1.1 Bakgrund

Svenska Frisbeesportförbundet bildades 1974 (då som Svenska Frisbeeförbundet) och blev 1983 medlem av Riksidrottsförbundet. Europas första Frisbeegolfbana byggdes 1978 på Kärsön, Stockholm. Första officiella VM i Frisbee hölls 1974 och Sverige arrangerade sitt första Svenska Mästerskap 1976. Förbundets säte ligger i Göteborg, men har verksamhet över hela Sverige.

Svenska frisbeesportförbundet är paraplyorganisation för de tre grenförbunden Allround, Discgolf och Ultimate. Svenska Frisbeesportförbundets styrelse ansvarar och leder kansliets

arbete och utskotten som ansvarar för allround, discgolf och ultimate. Varje grenförbund är sin egen juridiska person med egna stadgar, årsmöten och styrelser. Det finns fyra distriktsförbund (Nordsvenska, Östsvenska, Västsvenska, Sydsvenska) som ansvarar för verksamheten regionalt. De förbundsanslutna klubbarna står för den mesta kontakten med medlemmarna och sköter tävlingsarrangemang.

1.2 Förbundet i siffror

Av de tre grenförbund som utgör Svenska Frisbeesportförbundet är discgolf överlägset störst med sina 9177¹ medlemmar, varav drygt 14 procent är kvinnor och 86 procent män. 55 procent av medlemmarna är i åldersspannet 21-40 år, och är den största gruppen för både kvinnor och män. Näst största åldersgruppen är 41+ år, vilka utgör 33 procent av medlemmarna, även här för både kvinnor och män.

Det nästa största grenförbundet, Ultimate, består av 1196 medlemmar, varav 32 procent kvinnor och 68 procent män, och antalet licenser utfärdade 2022 följer i stort samma könsfördelning. Även här är den största åldersgruppen oavsett kön 21-40 år (55 %), men följs av spannet 13-20 år (27%).

För det minsta grenförbundet, Allround, har 290 medlemmar, varav 24 procent kvinnor och 76 procent män. Här är medelåldern lite högre då de flesta aktiva är 41 år eller äldre (42 %), de flesta aktiva kvinnorna finns här, följt av åldersspannet 21-40 år (36%), här finns det något fler män än förra gruppen.

1.3 Nuläge och framgångsfaktorer

Svenska Frisbeesportförbundet samlar på sin hemsida allmän information om att starta förening och vad de olika grenarna innebär. Det finns ingen information om värdegrund eller annat kring inkludering.

Grenförbunden har olika mycket dokumentation om jämlikhet och inkludering tillgängliga på sina webbsidor. Här följer en sammanfattning.

SDFA - Allround:

"Allround är en medlemsstyrd organisation som bygger på solidaritet och på värderingar som värnar grundläggande demokratiska principer i samhället; respekten för jämställdhet, jämlikhet

¹ Medlemssiffror från Idrottonline september 2022

och mångfald samt alla människors lika värde.

/../

Därför ska alla som arbetar för och företräder Svenska Discsportförbundet Allround: bemöta människor med respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, social bakgrund, politisk övertygelse samt andra personliga förutsättningar eller egna val.”²

Allroundförbundet har en tydlig värdegrund, med både diskrimineringsgrunder och andra intersektionella parametrar, såsom social bakgrund, konkret uttryckta. En tydlig vision och värdegrund är en förutsättning för inkludering, men utan praktiska exempel på hur detta levandegörs i verksamheten finns risk för att det bara blir en verkningslös pappersprodukt. Hur säkerställs att värdegrunden efterlevs och vilka åtgärder för detta finns på plats?

Tillsammans med Ultimateförbundet har Allround initiativet “Hej frisbee!” som är aktivitet i skolmiljö där elever i åldern 6-12 år rör sig genom att leka med en frisbee. “Låga trösklar gör att alla kan vara med, och en progressionstrappa stimulerar utveckling och prestation.” Inget nämns om speciella initiativ för tjejer eller för att locka grupper som normalt sett inte är aktiva inom frisbee, möjligen kan tanken att alla är välkomna göra att aktiva åtgärder för inkludering glöms bort.

På Allroundförbundets sida finns ingen möjlighet att anmäla kränkningar eller diskriminering.

SDGF - Discgolf:

Discgolfen har en värdegrund sammanfattad i tre ord: Välkomnande - Tillgänglig - Professionell. Under varje värdeord finns ett antal punkter, såsom “Vi verkar för jämställdhet och mångfald inom idrotten”, “Vår målsättning är att utövande och deltagande i discgolf ska vara oberoende av socioekonomiska förutsättningar” och “Spelare som deltar i arrangemang anordnade av SDGF förbinder sig till att följa vår och RF's uppförelsekod”³⁴.

I dokumentet *Svenska discgolfförbundets vision och framtid* beskrivs förbundets vision inför

² Värdegrundspolicy 2020

³ Svenska discgolfförbundets värdegrund 2022

⁴ Idrottsrörelsens uppförandekod:

<https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/nya-dokument/nya-dokumentbanken/rfs-verksamhet/idrottsrorelsens-uppforandekod.pdf>

2030 och framhåller bland annat att "SDGF ska vara helt jämställt och ha ett aktivt jämställdhetsarbete för att stötta medlemmar i sitt arbete".

Under arbetet med denna kartläggning har vi fått ta del av arbetsmaterial till en egen kartläggning som discgolf förbundet gjort under 2021 och håller på att sammanställa i en rapport med förslag på lösningar kring hur discgolven kan bli mer jämställd. I materialet görs jämförelser mellan hur kvinnor och män, men även ickebinära inkluderas då det talas om individuella fysiska förutsättningar och inte specifikt utifrån binära kön. Rapporten är tänkt att kunna utgöra grund för allt från planering av nya banor till tävlingsdesign, och att kunna få fler damer både att börja med discgolf och att stanna och tävla längre än idag. Om kartläggningen och de åtgärder som föreslås där kan göra Discgolf förbundet helt jämställt till 2030 eller om det efterlevs av fortsatta aktiva åtgärder återstår att se, men det är en mycket god start.

En god fortsättning, förutom tydliga handlingsplaner med ageranden utifrån det som framkommit i kartläggningen, vore att utöka initiativet att gälla även övriga diskrimineringsgrunder.

På hemsidan, som är under uppbyggnad enligt post från januari 2022, finns en länk under rubriken "Förbundet" till "Disciplinärende". Länken leder dock ingen vart. Att kunna rapportera missförhållanden eller kränkningar är en viktig del i jämlikhetsarbete och funktionen bör prioriteras, samt kompletteras med information om vad som gäller vid anmälan, vem som nås av den och vilka åtgärder som väntar efter.

SUF - Ultimate:

Även denna hemsida tycks vara under uppbyggnad, fast ingen information finns om så är fallet, och den är ganska svårnavigerad. På hemsidan finns ingen möjlighet att anmäla kränkningar eller diskriminering. Det finns inte heller någon tydlig information om värdegrund eller vad som förväntas av deltagare.

På hemsidan länkas till en Dropbox med ett publikt dokumentarkiv men inte heller där finns någon värdegrund eller andra styrdokument gällande inkludering.

Det som finns är förbundets uppförandekod från 2017 som anger att deltagare ska: "I ord och handling visa sin omgivning respekt, aldrig använda ovårdat språk eller ovårdade gester, aldrig förolämpa eller förödmjuka, samt aldrig diskriminera utifrån till exempel

livsåskådning, könsidentitet, sexuell läggning, nationalitet eller etnicitet.”⁵

Detta ska sättas i relation till att Ultimate är ett, enligt utvecklingsplan 2017, litet och nystartat grenförbund. Utvecklingsplanen anger att de skulle också behöva kartlägga de dåvarande 19 föreningarna för *“ta reda på mer om hur deras föreningskultur ser ut, om de har en positiv, öppen och tillåtande gemenskap där medlemmar blir delaktiga och engagerade och om de omvärldsbevakar och tar till sig ny kunskap...”*

I planen står även att de är medvetna om att sporten lockar killar, men “att vi inte i samma utsträckning har lyckats skapa en miljö där tjejer väljer att delta”.

Med den formuleringen markerar förbundet att det finns en förståelse kring att inkludering är ett aktivt arbete i en verksamhet och att det inte räcker med en dörr som står öppen för alla. Under rubriken “Föreningshjälp” finns länkar till utbildningar, bland annat RF:s Inkluderande idrott och Vi lyfter - Om psykisk ohälsa.

2. Analys

2.1 Representation i förbundet

Frisbeesportförbundets senaste styrelse, vald april 2022, består av fem medlemmar varav tre män, inklusive ordföranden. Ny generalsekreterare är från april 2022 också en man. I de tre grenförbunden har två av tre manliga ordföranden, men alla har kvinnor i styrelsen: Allround: Styrelsen består av fem personer, varav fyra män inklusive ordförande. Discgolf: Styrelsen består av fem personer, varav tre män inklusive ordförande. Ultimate: Styrelsen består av fyra personer och en vakans, varav en kvinna som är ordförande.

2.2 Mönster från enkäten

Enkäten resulterade i 177 svar, där drygt 81% av de svarande var män och strax under 15% kvinnor. 27% (48 personer) av de som svarat har uppgett att de har styrelseuppdrag inom förbund eller förening. Många av de förtroendevalda har även uppdrag som tränare/ledare (21 av 48). 47% (83 personer) av de svarande har uppgett att de är aktiva utövare, utan

⁵ Ultimateförbundets Uppförandekod 2017

annan koppling till förbund eller förening, en del av dem även föräldrar till andra aktiva. Bland de som svarat är det en stor övervikt (87,6 %) som angett att de tillhör discgolf förbundet, men de kan ju även vara aktiva inom de övriga grenarna. 10,2 % har svarat med Allround som sitt grenförbund, och bara drygt 2 % att de tillhör Ultimate.

Vad gäller upplevelsen av att det egna grenförbundet arbetar aktivt med inkludering svarar nära 50% att de instämmer helt.⁶

“Jag känner att detta är den mest tillåtande sporten där alla är välkomna och kan vara aktiva från små barnsben till rullatorn eller rullstolen.”

För discgolfen, med 155 svarande, är den andelen 51%, den som instämmer delvis är 27% och de som inte instämmer alls är bara knappa 4%, övriga har svarat “vet inte”.

Hos Ultimates 18 svarande instämmer 44% helt, 28% delvis och bara 1% inte alls, övriga har svarat “vet inte”.

Allround hade enbart fyra svarande så varje svar får såklart väldigt stor vikt, och kan med stor sannolikhet lätt identifieras så därför redovisas ej de svaren. Däremot kan sägas att det råder viss oenighet i vilken utsträckning Allroundförbundet arbetar aktivt med inkludering eller ej och därför kan det vara bra att fortsätta dessa diskussioner inom förbundet.

På frågan om paraplyorganisationen arbetar aktivt med inkludering är andelen som instämmer helt drygt 30%, men då är andelen som svarat “vet ej” över 40%. Eftersom majoriteten av svarande är aktiva utövare så blir det tydligt att det arbete som görs i huvudorganisationen inte når till dem i lika stor utsträckning. Det återspeglas även i kommentarerna:

“Förbundet är inte synliga om dom gör något. Visste knappt att det fanns.”

När det gäller vilka diskrimineringsgrunder grenförbunden och Frisbeesportförbundet främst prioriterar sticker kön (män/kvinnor) ut markant, följt av ålder, i båda fallen. Även detta återspeglas i kommentarerna:

⁶ Se bilaga 1 för grafik från enkät

“Det pratas mycket om kön och ålder inom frisbeesporten men vi är inte särskilt bra på att få alla att känna sig välkomna. Framförallt när det gäller etnicitet. Frisbeesporterna är väldigt 'vita' sporter.”

När det gäller insatser för att öka deltagande och representation baserat på andra diskrimineringsgrunder än kön och ålder finns det utrymme för utveckling. För att kunna nå nya grupper kan det vara på sin plats att utbilda förbunds- och föreningsstyrelser kring normer, exkludering och kring hur vi skapar inkluderande miljöer eftersom vi ofta stannar vid att säga att “här är alla välkomna” och förutsätter att även grupper som inte tidigare är representerade känner sig välkomna.

Insteget till frisbeesport är förhållandevis lågt. En disc är i princip allt som behövs för att ge sig ut och testa på till exempel discgolf på någon av landets cirka 140 banor, varav de flesta är gratis att använda.

På frågan om det finns socioekonomiska hinder för att utöva frisbeesport säger också nästan 50% att de inte upplever att det finns några som helst socioekonomiska hinder för att utöva frisbeesport. Men samtidigt instämmer strax över 30% av de svarande att det gör det delvis, och strax över 10% att de instämmer helt.

Bland de hinder som lyfts finns att det kan vara långt till banor, vilket kräver tillgång till bil och för barn och ungdomar dessutom en vuxen som skjutsar. Även inköp av material för den som vill satsa på sporten nämns som ekonomiskt hinder.

“Det är dyrt med discar och väskor etc. Har man inte mycket pengar kan det vara en barriär eller att man känner sig utanför.”

Då majoriteten av de svarande avser discgolven så är det viktigt att återkoppla till värdegrundens punkt *“Vår målsättning är att utövande och deltagande i discgolf ska vara oberoende av socioekonomiska förutsättningar”*. I de fördjupade intervjuerna nämns initiativ som second hand-försäljning av discar, liksom försäljning av discar upphittade i till exempel vattenhinder till billigt pris. På vissa håll finns även uthyrning.

Men om deltagandet helt ska vara oberoende av ekonomiska hinder krävs fler insatser. Hur

⁷ Svenska discgolfförbundets värdegrund 2022

kan förbundet arbeta vidare för att åstadkomma detta?

2.3 Kultur och normer i förbundet

Inom frisbeesporten talar många om "Frisbee Family", som en anda inom sporten:

"Det finns en familjär känsla där alla aktiva tar hand om varandra. Jag kom in som 15-åring och har fått normer och värderingar från min frisbee family, att alla är lika värda och kan bidra med sin personlighet och bakgrund. Den som inte tycker att det är en självklarhet eller inte kan dela den familjära gemenskapen är väl den som får svårast att passa in."

Och familj är ju sannerligen ett inkluderande och härligt koncept, men för att vända på innebörden kan det även innebära utrymme för tystnadskultur för att inte "förstöra den goda stämningen" och en sammanhållning för ett fåtal med en tydligt, om än inte uttalad, vi-och-dom-känsla, som kanske bara upplevs av den som inte känner sig som en i familjen. Det är viktiga aspekter att våga lyfta inom en organisation där många varit med länge och ser sig som självklara familjemedlemmar: hur skapar vi ett aktivt och strategiskt arbete kring denna inkludering så fler kan delta?

I en intervju framhålls att deras grenförbund "identifierar folk utifrån engagemang, sen kvittar deras bakgrund eller "yttre faktorer", vi bryr oss inte om inte kön/hudfärg" men i nästa mening konstateras att de som är mest engagerade är en "väldigt homogen grupp idag: Vita män, 20-30 år, svensk härkomst" och då finns ju stor potential som förbund att se över vad det beror på och hur det går att skapa förutsättningar för andra grupper att inkluderas. Det är viktigt att ta en titt på vilket perspektiv en själv har. Är DU i en normativ roll välkommen och gäller det verkligen för alla?

Precis som på Frisbeesportförbundets hemsida lyfter intervjupersonerna sportsmanandaan, som av tradition präglar grenen Ultimate, vilket innebär att ansvaret för rent spel ligger på den enskilde spelaren. Även indelningen i Open och Mixed, där deltagare av alla kön är välkomna i båda, skapar en inkludering som är sällsynt i sportvärlden.

“Vårt mixed-upplägg tar hand om det på ett bra sätt. Om du inte trivs med att vara inkluderande är detta ingen sport för dig, det är liksom inbyggt.”

I utvecklingsplanen från 2017 fanns dock som sagt kommentarer om att miljön inte var lika gynnsam för aktiva kvinnor, så strategier för hur det ska utvecklas bör vara ett aktivt arbete framöver för att bevara de delar av Ultimate som kan ses som föregångare.

När brister i inkludering uppmärksammas är det inte ovanligt att det bortförklaras med att det bara är en viss grupp som VILL engagera sig, vilket även nämns i några av kartläggningens intervjuer kring varför det är färre kvinnor som ägnar sig åt frisbeesport. Men för de kvinnor som uttalat sig i enkät och intervjuer är inte brist på engagemang problemet. Istället ändras den tidigare så självklara familjära bilden mot osäkerhet och en känsla av att “inte höra hemma där”. I en intervju sägs att “först efter separatistiska evenemang vågar kvinnor ta plats.”

Inom discgolven uppkom bland annat att upplevelsen av diskriminering “ständigt är närvarande i både organisation och jargong” och som exempel gavs att damklassen ständigt räknas som underordnad och slås snarare ihop med juniorklasser än räknas som jämbördig med herrarna.

“Jag upplever att manliga personer gärna vill tipsa/coacha kvinnliga spelare under tävling utan att den kvinnliga spelaren bitt om det. Detta sker aldrig mellan manliga spelare. Detta är mycket diskriminerande.”

Även utanför organiserat spel kan det vara svårt för kvinnor att känna sig inkluderade eller respekterade på banorna. Allt från brist på toaletter som försvårar deltagande på lika villkor, till attityder och jargonger bland de manliga spelarna.

“Kände att det var svårt att ta plats på banorna, många tjejer vågar inte ens. Det kunde komma en nedlåtande jargong kring “vilken jäkla tid det tar” på grund av att vi gör fler kast. Men alla banor är ju layoutade efter män. Ibland kliver män rakt igenom vårt spel istället för att vänta på sin tur.”

Här har discgolf förbundet påbörjat ett viktigt arbete i och med rapporten *Tävla och träna på lika villkor* och vi hoppas att denna kartläggning bekräftar de behov som förbundet sett och adresserat i den. Där lyfts även fysiska förutsättningar och hur discgolven, och möjligen

övriga frisbeesporter, kan göras mer inkluderande för alla genom att designa banor som är mer tillgängliga. Att kasta hårdast och längst är kanske inte det som är de allra svåraste momenten? Ett klassiskt exempel på en utvecklingspotential som är nödvändig för ett fåtal, men bra för alla. En intervjuperson poängterade just detta:

“Frisbeen är mansdominerad av märkliga skäl kan jag tycka. Jag tänker att det har att göra med att det är en kastgren, vilket ofta ses som maskulint. Som i friidrott är kastgrenarna mycket kraft och mer mansdominerad än t ex löpgrenar som lockar alla. Frisbeen borde inte behöva vara så fysisk egentligen.”

Vad gäller separatistiska evenemang kan det vara ett bra sätt för att locka grupper som vanligtvis inte deltar eller kan uppleva motstånd att delta i befintlig verksamhet, men det är viktigt att planera riktade insatser så att de inte blir i sig utpekande eller särbehandlande, och med ett långsiktigt perspektiv där de förhoppningsvis till slut är överflödiga.

Språk och jargong

Att “tåla skämt” har länge varit en förutsättning för att till exempel kvinnor ska kunna ta del av mansdominerade arbeten och verksamheter. Många kvinnor har till och med gjort det till en del av sin identitet, att “ha skinn på näsan” och skämta “rått, men hjärtligt” som “en av grabbarna”, ofta på sin egen eller andra icke-normativa gruppers bekostnad. Men hur välkomnade är det?

“Språkbruket är definitivt ett problem på seniornivå bland killarna. Det skriks en hel del i träningens eller matchens hetta. Jag upplever att det saknas förståelse och vilja till anpassning för att även personer som mår dåligt av det beteendet ska må bra.”

“Klärar man inte av skämt så får man säga det. Annars aldrig hört något som inte varit menat som skämt (“grövre skämt” enbart inom kompisgrupp där man vet var man har varandra).”

“En viss grupp äldre aktiva har alltid haft sån jargong, men vi har viftat undan det. Vi har tänkt att ingen tar illa vid sig, men har ju inte heller frågat om så är fallet. Kanske har det aldrig varit ok. Man blir ju medbrottssling när man är tyst vid sidan av.”

Att idrott och tävlingsmoment kan locka fram saker som sägs i stundens hetta är ingen ovanlighet, men för att kunna skapa en miljö där alla känner sig trygga utan att behöva skämmas om eller skällas på på grund av ålder, kön, etnicitet eller annan identitetsmarkör krävs ett aktivt arbete med att göra det till en självklarhet att säga ifrån när det sker och att det inte enbart ska göras av den som är utsatt. I enkäten angav 5,6% av de svarande att de upplevt diskriminerande språkbruk/skämt/jargong ofta, 14,1% ibland och 25,4% vid något enstaka tillfälle. Strax över 50% svarade att de aldrig upplevt det. Varje tillfälle är givetvis ett för mycket, och att utbilda ledare kring språk, bemötande och mikroaggressioner för att skapa en förståelse kring till exempel minoritetsstress⁸ kan vara ett konkret och effektivt sätt för att skapa trygghet i verksamheten.

3. Slutsatser och rekommendationer

Frisbeesporten innehåller allt som är underbart med idrott: lekfullhet, kamratskap, enkelhet och respekt för varandra. Men frisbeen är inte immun mot de maktobalanser som finns i samhället i stort. Att luta sig tillbaka och tänka att den sociala gemenskapen och “frisbee family” inkluderar alla är inte ett hållbart alternativ. För att få effekt måste inkludering vara ett aktivt och kontinuerligt arbete, och kunskap om hur normer och omedvetna fördomar påverkar vårt agerande är grundläggande för att kunna utföra det. Kartläggningen visar exempel på hur grenförbunden skulle kunna stötta varandra i arbetet, liksom att hela förbundet skulle gynnas av en generell kompetenshöjning vad gäller inkluderingsarbete för alla diskrimineringsgrunder.

För att inte de tre grenförbunden ska bli alltför separarerade i arbetet kan det vara bra att

⁸ Minoritetsstress är ett begrepp som förklarar hur kränkningar, självupplevda eller som strukturellt sker mot den grupp man tillhör, bidrar till en ökad stressnivå. Man blir mer på sin vakt i nya möten och situationer på grund av sina tidigare upplevelser av att bli dåligt behandlad eller på grund av att man vet att det finns en förhöjd risk att det kan ske.

paraplyorganisationen Svenska Frisbeeförbundet sätter ramar och visar tydlighet kring vad som gäller för alla aktiva när det kommer till inkludering.

Rekommendationer (utan inbördes rangordning):

1. Förtydliga vikten av, och ramar kring, värdegrunds- och inkluderingsarbete hos Svenska Frisbeeförbundet så att de tre grenförbunden får en stabil gemensam grund.

Utbilda förtroendevalda och tränare/ledare i normer och inkludering utifrån alla diskrimineringsgrunder (+ exkluderande språk/jargong, mikroaggressioner och härskartekniker). Kunskap är starten för allt förändringsarbete.

2. Ta fram fler strategier för att levandegöra målsättningen att utövande och deltagande i discgolf ska vara oberoende av socioekonomiska förutsättningar. (Använd gärna mallen till handlingsplan som finns som Bilaga 2.)

3. Brainstorma kring hur förbundet kan bredda variation på deltagare utifrån fler diskrimineringsgrunder än kön. Hur kan fler få känna att de har en självklar plats inom frisbee?

4. Förtydliga kommunikationen från förbundet kring varför inkluderingsarbete är viktigt, och hur det kan se ut i just frisbeesporten. Signalera tydligt på alla nivåer av engagemang i frisbeesport att detta är ett prioriterat område.

5. Utveckla en plan för riktade satsningar (eg. separatistiska initiativ) - och tänk igenom syfte, innehåll, rekryteringskanaler, uppföljning och långsiktighet: hur kan satsningen spela ut sitt eget syfte?

6. Avsätt tid för att dela lärdomar mellan grenförbunden. Hur kan resultatet från discgolfens kartläggning kring jämställdhet användas i övriga förbund? Hur gör Ultimate för att bibehålla kamratskap och respekt oavsett vem utövaren är?

7. Discgolfförbundet markerar tydligt att alla som deltar i deras arrangemang ska följa RF:s uppförandekod. Hur skulle detta kunna överföras till utövare som nyttjar discgolfbanorna, är det görbart och hur skulle det kunna spridas?

8. Analysera strategin för mer jämlik geografisk fördelning av till exempel träningsutbildningar och hur den kan uppdateras.

9. Fortsätt utveckla aktiviteter för integration, och samtidigt öka mångfalden i förbunden. Frisbeesporten är lättillgänglig på många vis, fundera över hur det kan utnyttjas för att bygga broar? Skapa gemensam strategi för att söka medel från RF för dessa satsningar.

10. Uppdatera hemsidor med funktion för att kunna rapportera missförhållanden eller kränkningar, samt komplettera med information om vad som gäller vid anmälan, vem som nås av den och vilka åtgärder som väntar efter.

Tack!

Add Gender tackar för förtroendet att få genomföra denna kompletterande kartläggning och hoppas att vår analys ska hjälpa er framåt i inkluderingsarbetet!

Har ni frågor, tveka inte att höra av er!

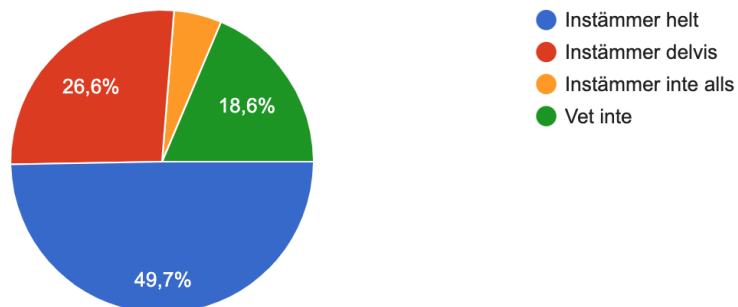
// Irja Berntson och Jenny Claesson

irja.berntson@addgender.se

4. Bilaga med grafik från enkät (urval)

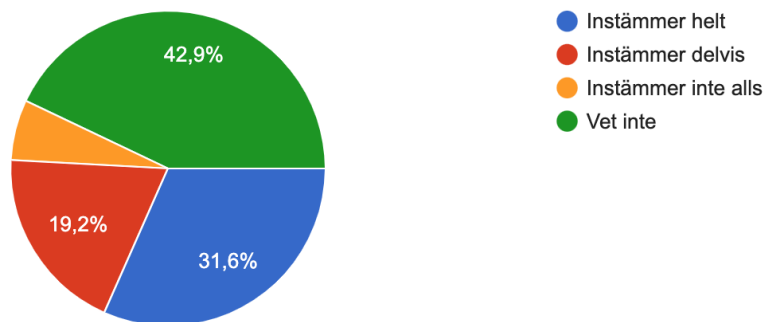
1. Jag upplever att mitt grenförbund arbetar aktivt med inkludering och att få många att känna sig välkomna. (Möjlighet att kommentera efter fråga 6.)

177 svar



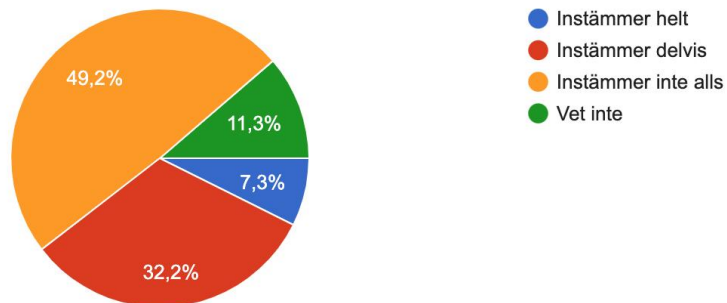
2. Jag upplever att Frisbeesportförbundet (paraplyorganisationen) arbetar aktivt med inkludering och att få många att känna sig välkomna. (Möjlighet att kommentera efter fråga 6.)

177 svar



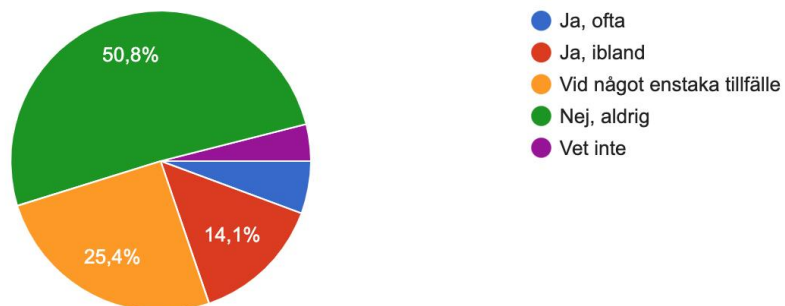
5. Upplever du att socioekonomiska förutsättningar (så som föräldrars inkomst- och utbildningsnivå, bostadsort, familjesituation) påverkar individers möjlighet att utöva frisbeesport i Sverige idag? (Möjlighet att kommentera efter fråga 6.)

177 svar



7. Har du upplevt ett diskriminerande språkbruk, skämt och/eller jargong i samband med träning/tävling/möten? (Möjlighet att kommentera efter fråga 10.)

177 svar



5. Bilaga Mall för handlingsplan

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!