

# Jobba vidare!

TIPS FRÅN FUNKISPROJEKTET  
FÖR FORTSATT NORMKRITISKT ARBETE I  
FUNKTIONSHINDERORGANISATIONER

# HEJ!

I din hand håller du ett häfte för inspiration, kunskap, kamp, mod och fortsatt arbete för allas rättigheter att få vara sig själva. Helt enkelt ett lättillgängligt normkritiskt metodmaterial för fortsatt arbete för dig som är medlem i, sitter i styrelsen för eller jobbar inom en funktionshinderorganisation.

Funkisprojektet är ett projekt av RFSL Stockholm och RFSL med medel från Allmänna arvsfonden mellan åren 2014–2017. Det här metodmaterialet är en del av en två tillfällen lång normkritisk utbildning med fokus på hbtq-frågor. Mycket från dessa tillfällen kommer du känna igen när du läser detta häfte, men vi tänker att det är bra att kunna bläddra fram och tillbaka, läsa och tänka i lugn och ro. Normkritik är en pedagogisk metod för att skapa större jämlikhet i samhället. Det handlar om att flytta fokus från individer och det som anses bryta mot normer till att undersöka strukturerna som dikterar vad som anses vara ”normalt”.

Syftet med det här häftet är att det ska vara ett stöd för ert fortsatta arbete. Använd det som ni vill, sprid det, gör om övningar, lägg till och dra ifrån – det viktiga är att ni fortsätter den normkritiska granskningen av er organisation, verksamhet och er själva.

Vi har valt att inte använda begreppet funktionsnedsättning eftersom det språkligt kan uppfattas som negativt med ”nedsättning” och skapa en idé om att man är sämre än de som

inte har en funktionsnedsättning. Ett ”vi och dem”-tänkande; de med funktionsnedsättning och de utan. Därför använder vi istället *normbrytande funktionsvariation* för att synliggöra att det är brotten mot funktionsnormerna, det förväntade i ens funktionsförmåga, som kan bidra till att man i samhället blir särbehandlad. Begrepp blir också snabbt utdaterade och detta häfte ska ses som ett tidsdokument från 2016.

Om bilderna och citaten: Bilderna i vårt metodmaterial är tagna av fotograf Mahshid Rasti. Personerna på bilderna är modeller från byrån Funkimodels. Citaten vi visar kommer från förstudien Funkisrapporten. Alla citat är anonymiserade och en del av citaten har gjorts mer lättlästa.

Är det ord eller begrepp som ni inte känner till finns det en ordlista längst bak.

*Vi som arbetar med Funkisprojektet*

och skrivit det här metodmaterialet är: Lisa Ericson  
Kristina Ullgren  
Johanna Nyberg  
Emmas Rasmusson

*Tack till våra expertgranskare:*

Christine Bylund *STIL Independent rörelsen i Sverige*  
Kait Bessing *SRF Synskadades riksförbund*

**RFSL (Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera personer)** arbetar för att hbtq-personer ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter som heterosexuella cis-personer. RFSL:s verksamhet är mångsidig och består bland annat av politisk påverkan, utbildning, informationsarbete och sociala och stödande verksamheter. RFSL har mycket lång erfarenhet av att arbeta normkritiskt. Vi har arbetat utifrån heteronormen och cis-normen, men har på senare år försökt ha ett bredare perspektiv på förändringsarbete. Vi arbetar utifrån normer kopplade till de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder. I och med Funkisprojektet har RFSL påbörjat sitt arbete med att öka medvetenheten om funktionsnormen och skapa tillgängliga verksamheter och aktiviteter för alla, oavsett funktionsförmåga.

*Författare:* Lisa Ericson, Kristina Ullgren,

Emma Rasmusson, Johanna Nyberg

*Textgranskare:* Christine Bylund och Kait Bessing

*Formgivare:* Eva Wilsson

*Foto:* Mahshid Rasti

*Tryck:* Gävle Offset, 2016

ISBN: 978-91-983058-1-4

# INNEHÅLL

- 7** Kapitel 1 – **Funkisprojektet**
- 9** Kapitel 2 – **Varför är det viktigt att jobba med hbtq-frågor inom en funktionshinderorganisation?**
- 11** Kapitel 3 – **Normkritik, vad är det?**
- 16** Kapitel 4 – **Hur funkar heteronormen?**
- 21** Kapitel 5 – **Funktionsnormen**
- 25** Kapitel 6 – **Case för att diskutera vidare**
- 31** Kapitel 7 – **Hur kan man hantera motstånd i en organisation?**
- 35** Kapitel 8 – **Tips på normkritisk aktivitet**
- 39** Kapitel 9 – **Hur kan ni fortsätta normkritiskt granska er förening?**
- 47** Kapitel 10 – **Begreppslista**
- 53** Kapitel 11 – **Referenser**
- 55** Kapitel 12 – **Information, kontakt och tips!**



## FUNKISPROJEKTET

Vi inom Funkisprojektet vill förändra diskriminerande normer så att alla har möjlighet att vara den man önskar och leva det liv man vill!

Vi vet att normer rörande funktionsvariation, sexuell läggning, kön, hudfärg, ålder, religion, könsidentitet och -uttryck påverkar hur du blir bemött och vad du har för rättigheter. Dessa normer gäller där vi bor, där vi jobbar och även när det kommer till vilka som får ta plats i en organisation. Funkisprojektet startades efter att RFSL Stockholm gjort förstudien *Funkisrapporten - 'Och aldrig mötas de två'*. Lisa Ericson och Johanna Nyberg som arbetar inom Funkisprojektet har även gjort studier som visade att det finns en stor kunskapsbrist kring normbrytande funktionsvariationer och sexualitet. Vår övergripande målsättning med Funkisprojektet är att skapa bättre förutsättningar för hbtq-personer med erfarenhet av normbrytande funktionsvariationer; att man ska kunna leva det liv man vill, utan att normer och folks förutfattade meningar sätter gränser. Oavsett var man jobbar, bor eller befinner sig.



## VARFÖR ÄR DET VIKTIGT ATT JOBBA MED HBTQ-FRÅGOR INOM EN FUNKTIONSHINDER- ORGANISATION?

”Det är få personer inom organisationen som är öppna hbtq-personer. Vad beror det på?”

/ FUNKTIONSHINDERORGANISATION

RFSLs arbete, precis som funktionshinderorganisationers, grundar sig i kampen för mänskliga rättigheter. Men det är lätt att man inom sin organisation inte ser vilka normer som styr där.

”Det är som om man vill sätta in det i olika fack.

Den lesbiska, eller hbt-biten är en bit och funktionshinderbiten är en annan bit. Och aldrig mötas de två.

För då tycker man att det är för jobbigt eller för komplicerat att se båda sidorna, eller båda sakerna.” / BRITT

På många sätt verkar det som om det blir enklare för omgivningen att fokusera på ett ”annorlundaskap” kopplat till en person. En konsekvens av detta är att många hbtq-personer med normbrytande funktionsvariationer får sina hbtq-

identiteter osynliggjorda och ibland helt ignorerade. Att vara normbrytare kan innebära att omgivningen uppfattar en som avvikande och konstig, vilket i värsta fall kan resultera i diskriminering, hot och våld. Föreställningar om att personer med normbrytande funktionsvariation endast kan ”bryta mot *en* norm” resulterar i att de antas vara heterosexuella cis-personer.

”Det finns inom funkisrörelsen en stark norm att sträva efter standardvenssonlivet. Att uppfylla normen för att bli en riktig människa. Då finns det lite utrymme för avvikarna. Vi är redan så stigmatiserade så därför måste vi göra vad vi kan för att inte bli ännu mer stigmatiserade. Enough is enough. Vi måste visa att vi är normala.” / HÅKAN

Vi vill med detta häfte ge er verktyg för att skapa en organisation där alla känner sig välkomna och trygga och inte behöver oroa sig för att bli utsatt för kränkningar. Att inte behöva tänka på hur folk reagerar om du kommer ut som homosexuell eller som transperson. Att kunna vara trygg i att ditt pronomen respekteras på förbundsmötet.

Att jobba med normkritik och hbtq-frågor är ett viktigt förändringsarbete. Vi måste kavla upp ärmarna och inte ge oss. Det handlar alltså om att inse att normkritik är ett långsiktigt arbete som behöver följas upp och arbetas med kontinuerligt.

”Det handlar väl om att kavla upp ärmarna och ge sig sjutton på att nu ska vi implementera det här perspektivet och driva det och inte ge sig. Hur tjatigt man än tycker det blir till slut. Men att bara ge sig sjutton på att det här ska med.” / HÅKAN

## NORMKRITIK, VAD ÄR DET?

Normkritik är ett verktyg för att på ett respektfullt och maktmedvetet sätt möta andra, och att följa diskrimineringslagen. Det är viktigt att påminna sig om att det inom ens organisation/förening finns många olika människor, med olika erfarenheter, behov och önskemål om vilka frågor som ska drivas. Även om de kanske inte alltid syns eller hörs mest. Då kanske man ska ställa sig frågan: Varför?

För att förstå vikten av normkritik måste vi först förstå vad normer är.

Normer är oskrivna regler, idéer och ideal som kontrollerar hur man förväntas vara, leva och se ut. Ofta märker vi inte att normerna finns förrän någon bryter mot dem. Om man bryter mot normer kan det få negativa konsekvenser. Man kan bli kallad kränkande saker på grund av att man inte följer till exempel heteronormen. De som följer normerna får ofta fördelar. Det är viktigt att förstå att normer hänger ihop med makt. Normkritik innebär inte att man är kritisk mot alla normer, utan att man förstår att vissa normer är diskriminerande och kränkande. Normkritik handlar om att vi kritiskt granskar och undersöker hur normerna ser ut och vad de har för konsekvenser.

Vissa normer kan absolut vara nödvändiga, då de skapar en sorts ordning och trygghet i människors sociala samspel. Men normer är mer än detta. Normer kan också beskrivas som det sammanlagda resultatet av alla de föreställningar, förväntningar, idéer och roller som formar bilden av vad ”en normal människa” är. Normer utgör gränser för hur vi får vara och för hur vi inte får vara.

#### **NORMERS KONSEKVENSER**

- ▶ De som följer normer får oftast fördelar
- ▶ De som bryter normer blir utan fördelar
- ▶ De som bryter normer kan bli ignorerade
- ▶ De som bryter normer kan bli bestraffade

#### **MÅLET MED NORMKRITIK ÄR ATT MÖTA ALLA MÄNNISKOR RESPEKTFULLT**

En lurig grej med normer är att de ofta är osynliga, vilket betyder att så länge ingen bryter mot dem tänker man ofta inte på dem alls. Få höjer på ögonbrynen när Karin berättar om sin nya pojkvän eller när Amar kommer i skjorta och byxor till kontoret, de följer normerna. Men om Karin istället berättar om sin nya flickvän? Eller om Amar väljer att matcha kläderna med ett schysst nagellack? Med små förändringar blir de båda normbrytare som går mot de oskrivna reglerna för hur en tjej respektive kille ska vara.

Problemet med normer är att de begränsar, vilket ur ett likabehandlingsperspektiv blir problematiskt då de ofta hänger ihop med maktstrukturer i samhället. När någon väl bryter mot dem, får det ofta till negativa konsekvenser, i form av just trakasserier, diskriminering och förtryck.

Vem skapar då normerna? Vi alla! Vi alla påverkas av och påverkar normer. Det kan däremot vara oerhört stor skillnad i hur man påverkas av normerna; Om du är vit, heterosexuell, medelklass, utan normbrytande funktionsvariation och man får du fördelar, men om du är en lesbisk kvinna som använder ledarhund och heter Fadime, kan du bli behandlad negativt.

#### **DET ÄR VIKTIGT ATT FÖRSTÅ ATT MAKT HÄNGER IHOP MED NORMER**

Vi får mer makt och fördelar ju fler normer vi uppfyller. Makt finns överallt. Makt finns inte bara hos dem som bestämmer, riksdagen, chefer eller LSS-handläggare. Makt är något vi alla har, men i olika grad ofta beroende på om vi uppfyller normer eller inte.

#### **MAKT HANDLAR OM:**

- ▶ Möjligheterna att påverka din egen vardag
- ▶ Möjligheterna att ta del av samhällets resurser

Vilka möjligheter och förutsättningar man har hänger ihop med till exempel klass, etnisk tillhörighet, funktionsförmåga, hudfärg, sexualitet och trosuppfattning. Det handlar alltså om fördelar och nackdelar och tolkningsföreträde – makten finns överallt och hela tiden.

#### **FYRA GRUNDER I NORMKRITIK:**

- ▶ Synliggöra och ifrågasätta normer
- ▶ Synliggöra normers fördelar
- ▶ Granska sig själv
- ▶ Visa på föränderlighet



Ett sätt som är bra för att få syn på normer i föreningen är att göra kartläggningar. Gör detta genom att undersöka och ställa frågor till varandra och er själva i föreningen:

#### SYNLIGGÖRA OCH IFRÅGASÄTTA NORMER

- ▶ Vem pratar mest under mötena och varför
- ▶ Vems/vilkas åsikter tas på allvar och inte?
- ▶ Vem får formulera problem och lösningar?
- ▶ Vems förslag antas?
- ▶ Vems intressen tillvaratas och vems glöms bort?
- ▶ Vad får det skämtas om och vem eller vilka sätter stämningen?

#### SYNLIGGÖRA NORMERS FÖRDELAR

- ▶ Vilka behöver *inte* komma ut?
- ▶ Vilka blir *mer sällan* utsatta för nedvärderande kommentarer?
- ▶ Vilka blir *mer sällan* utsatta för exempelvis sexism och rasism?

#### GRANSKA SIG SJÄLV

- ▶ Vem är jag i allt det här?
- ▶ Beroende på min position utifrån olika normer, kan jag släppa ifrån mig makt så att andra får mer makt?

#### VISA PÅ FÖRÄNDERLIGHET:

- ▶ Utgå inte från normer!
- ▶ Ställ öppna frågor!
- ▶ Byt ut toalettskyltarna!
- ▶ Vilka syns eller hörs som representanter för er organisation/förening?

# Normer, makt & bemötande





## HUR FUNKAR HETERONORMEN?

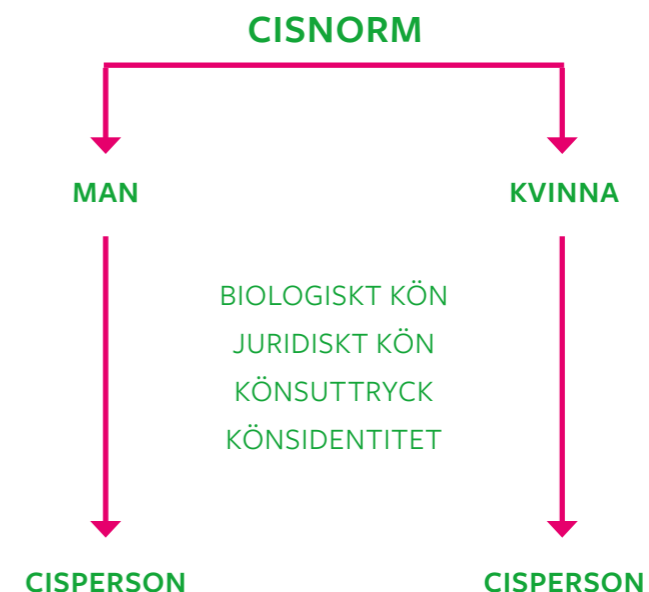
Förenklat kan man säga att heteronormen handlar om kön och sexualitet, och hur dessa normer sammanvävs.

### HETERONORMENS KOMPONENTER

man kvinna  
heterosexualitet  
tvåsamhet  
barn

Heteronormen delar in oss människor i två kön – män och kvinnor. Den gör att vi förväntar oss att män och kvinnor ska vara olika. Män ska vara ”maskulina” och kvinnor ska vara ”feminina”. Vi pratar om dessa kön som motsatta där det som uppfattas som maskulint har högre status än det som uppfattas som feminint. Heteronormen gör att vi förväntar oss att en person antingen är tjej eller kille och att det ”normala”, ”naturliga” och ”önskvärda” är att kvinnor/tjejer blir kära, attraherade av och kåta på män/killar och vice versa.

”Utanförskapet lever vi med, men vi kan bli ett bättre stöd till hbtq personer, och det gör att man vågar prata om att man är hbtq person och vara stolt över det, likaväl som att ha en funktionsnedsättning, kvinna, man. Att vara människa och att duga som man är.” / FUNKTIONSHINDERORGANISATION



När heteronormen berättar för oss att vi förutsätts vara en heterosexuell cisperson som passar in i idén om två kön, så berättar den samtidigt att du som *inte* är heterosexuell eller *inte* är cisperson eller *inte* följer idén om två kön, faller utanför.

Det räcker dock inte att attraheras av män som kvinna, du ska enligt heteronormen hitta en man, leva monogamt och tvåsamt och gärna få gemensamma barn. Heteronormen samverkar *alltid* med andra normer. Så det handlar också om att vara heterosexuell på rätt sätt. Personer med normbrytande funktionalitet ses oftast som könlösa och utan sexualitet. Varför det? Jo, för att heteronormen förutsätter att personer ska vara utan funktionsnedsättning. Många vittnar exempelvis om att ens partners tolkas som ens assistent(er).

## NORMERNA ÄR TRÅNGA FÖR DE ALLRA FLESTA!

Normerna är trånga för alla, då vi måste förhålla oss till de ”frågor” som normerna ställer:

- ▶ Har du på dig rätt kläder?
- ▶ Sysslar du med rätt fritidsintresse?
- ▶ Är du ihop med rätt person?
- ▶ Skaffar du barn? Skaffar du barn på rätt sätt?

Ingen kan bocka av alla normer som vi ska förhålla oss till, därför tjänar vi alla på att normerna luckras upp!

## ATT LEVA ENLIGT NORMERNA GER POLITISKA, SOCIALA OCH EKONOMISKA FÖRDELAR

Forskning visar att kopplingen mellan heteronormativitet och hälsa ger konsekvenser.

- ▶ Ett bra allmänt hälsotillstånd är vanligare bland heterosexuella personer än bland homo- och bisexuella.
- ▶ En betydligt större andel av homo- och bisexuella personer har nedsatt psykiskt välbefinnande jämfört med heterosexuella.

(Nationella folkhälsoenkäten  
Hälsa på lika villkor perioden 2005–2012)

## ATT VARA ÖPPEN?

Hur gammal var du när du kom ut som heterosexuell?

När det gäller att möta andra personer respektfullt kopplat till hbtq blir begreppet öppenhet viktigt. Att vissa personer måste ”komma ut” och andra inte, är en direkt konsekvens av heteronormen. Det är inte bara vid ett tillfälle du kommer möta heteronormen som utgår från att alla är heterosexuella, det är vid varje nytt möte. Om vi ponerar att en ny medlem går med i er förening, som är en tjej som är sambo med en annan tjej, inte känner att hon är redo eller är bekväm med att berätta att hon inte är hetero. Vad kan hon då prata om utan att ”avslöja” sig? Det blir inte så mycket.

Öppenhet kan handla om att kunna berätta om vad man gjort under helgen tillsammans med sin partner men det kan också handla om:

- ▶ att bli tilltalad med det namn man själv väljer
- ▶ att använda det pronomen en föredrar (hon, hen, han)
- ▶ att få skjuts av sin partner till styrelsemötet
- ▶ att klä sig som man vill på medlemsmötet
- ▶ att ha en bild på sin familj på skrivbordet
- ▶ att kunna ta med någon av samma kön till julfesten

Bra att tänka på är att det måste vara upp till var och en om, när och hur man vill komma ut. Det är heller ingen målsättning i sig att alla alltid ska komma ut, men vi måste alla ta ansvar för att se till att den som *vill* komma ut känner att den kan göra det utan att det får negativa konsekvenser. Viktigt att tänka på är att alla inte heller har möjligheten att välja om de vill komma ut eller inte.

## FUNKTIONSNORMEN

Enligt funktionsnormen förväntas människor inte ha en funktionsnedsättning. Vad som anses vara en funktionsnedsättning beror även på samhällets föreställningar. Att använda glasögon anses inte vara en funktionsnedsättning, men att använda ledarhund anses vara det.

Funktionsnormen gör att vi kategoriserar vissa typer av kroppar och funktionsvariationer som avvikande. Personer med normbrytande funktionsvariationer utestängs i samhället för att de inte anses kunna bidra. Samhället formas utifrån funktionsnormen, genom att det till exempel inte finns hissar i alla byggnader eller att texter inte finns på lättläst svenska eller inte kan läsas digitalt med uppläsningsverktyg.

Om man har funktionsvariationer som följer funktionsnormen möter man alltså inte några funktionshinder i samhället (varken fysiskt, psykiskt eller kognitivt). Istället får man fördelar i samhället om man följer funktionsnormen. Exempel på fördelar är att de hjälpmedel personer som följer funktionsnormen använder i vardagen, till exempel kollektivtrafiken, trappor och stolar, anses vara normala och ofta tillhandahålls utan speciella svårigheter.

”Ett hbtq-ställe som marknadsförde sig själva som att de var till för alla hbtq-personer. Men stället var inte alls tillgängligt. Det var en jättebrant trappa ner. De gjorde inte heller något för att göra det mer tillgängligt. Så är det ofta tyvärr.” / BRITT





Forskning visar att funktionsnormen ger konsekvenser för människors hälsa. Folkhälsoinstitutet kom 2012 ut med en rapport där det framgår att unga personer med funktionsnedsättningar har sämre hälsa jämfört med unga personer utan funktionsnedsättningar. I Handisams rapport *Hur är läget?* (2013), skriver även de:

”Personer med funktionsnedsättning har sämre levnads- villkor än andra. Det visar sig på område efter område. Färre arbetar, utbildningsnivån är lägre, hälsan och ekonomin är sämre och rättsäkerheten äventyras.”

**Funkofobi, när någon behandlas dåligt på grund av sin normbrytande funktionsvariation kallas det funkofobi. Att använda diagnoser som svärord är funkofobi och det är aldrig okej.**

## BEGREPP

**Funktionsvariation** är ett normkritiskt sätt att beskriva funktionsförmåga och funktionsnedsättning. Alla har funktionsvariationer, men det är bara personer som har normbrytande funktionsvariationer som drabbas negativt av funktionsnormen.

**Funkis** är ett paraplybegrepp som används av vissa som en förkortning istället för att använda funktionsnedsättning, funktionshinder eller funktionsvariation. Vissa kan också använda funkis för att beskriva sig själv som person med normbrytande funktionsvariation och vissa kan se det som en aktivistisk identitet.

**Funktionsnedsättning** innebär en nedsättning i en persons fysiska, psykiska eller kognitiva funktionsförmåga. Funktionsnedsättning är ingenting du är, utan något som du har.

**Funktionshinder** är som det låter, något du möter i din omgivning. Du är inte funktionshindrad utan det är omgivningen som är hindrande.

**Kognitiv funktionsnedsättning** är ett paraplybegrepp. Det kan till exempel innebära olika NPF-diagnoser, NPF står för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, två exempel på dessa är autism och ADHD. En kognitiv funktionsnedsättning kan till exempel innebära att man behöver lite mer tid på sig när man ska lära sig något nytt eller att man har lättare för att gå på djupet med vissa saker. Varje människas kognitiva förmåga påverkas av omgivning och mående. Man brukar också prata om intellektuell funktionsnedsättning, men vissa tycker att detta är en nedlåtande benämning. Utvecklingsstörning är en annan benämning som många anser vara kränkande. Gemensamt är dock att alla faller under kognitiva funktionsnedsättningar.



## CASE FÖR ATT DISKUTERA VIDARE

Hur kan ni fortsätta att arbeta med hbtq-frågor och normkritik? Ett sätt är att ha återkommande diskussioner om normer, arbetsrutiner och möten med andra personer. Detta kan ni göra genom att diskutera olika case. Gör det på en kafferast, på förbundshelgen eller personaldagen! Hitta gärna på egna case. I detta kapitel får ni tre case och en övning att använda som diskussionsunderlag för din arbetsgrupp.

Ett case är en beskrivning av en verklighetstrogen situation där ett eller flera problem uppstår. Här handlar det om situationer där någon eller några på ett eller annat sätt kränks eller diskrimineras. De case som beskrivs nedan grundar sig på verkliga händelser. Casemetodik är en pedagogisk metod där man får diskutera den problemfyllda situationen och komma fram till hur man skulle kunna lösa den. Men kom ihåg att det inte finns ett rätt svar eller ett facit till problemen i casen. Syftet är att du ska få reflektera utifrån olika perspektiv och hitta nya sätt att hantera kränkande situationer i stunden och förebygga kränkningar och diskriminering på längre sikt.

Läs och diskutera ett case i taget, gärna i mindre grupper. Ni kan sedan diskutera i vad ni kommit fram till i större arbetsgrupper.

När ni jobbar med case är det viktigt att först diskutera vad som händer i situationen. Vem gör vad? Kan ni se vilka begränsande eller diskriminerande normer som är inblandade i situationen?

Gå sedan vidare med att diskutera hur ni skulle kunna lösa situationen. Finns det något som du skulle kunna säga eller göra i stunden? Vad skulle man kunna göra för att förebygga situationen?

### CASE ENKÄTFRÅGA

Ni genomförde nyligen en undersökning i form av en webbenkät där era medlemmar/anställda fick svara på lite olika frågor kring tillgängligheten. En medlem tar kontakt med dig angående denna enkät. Medlemmen kritiserar första frågan i formuläret som rör kön och där kryssalternativen är ”kvinna” och ”man” och menar att frågan blir omöjlig att besvara när man måste kryssa i något av detta.

- ▶ Vad gör du för att mötet ska bli så bra som möjligt?
- ▶ Och hur går du vidare med det hela efteråt?
- ▶ Vad kan konsekvenserna bli om det inte görs något?

### CASE NAMNBYTE

Du har börjat genomgå en könsbekräftande process och träffar regelbundet ditt team på könskorrigeringsenheten på sjukhuset. Du har börjat med hormonbehandling och har bestämt vilket namn som passar för dig framöver. Det börjar kännas rätt att även personer på din arbetsplats/organisation börjar använda ditt självvalda namn och det pronomen som du känner dig hemma med.

- ▶ Hur går du till väga för att sprida denna information?
- ▶ Hur tänker du att människor på din arbetsplats/organisation kan visa respekt och stötta dig på ett bra sätt?

### CASE FIKARUMMET

Du och din kollega Samira sitter i fikarummet och snackar med några andra kollegor. Samira berättar att hon och hennes tjej funderar på att skaffa barn. Lena, en av kollegorna säger: ”Alltså jag har ju inga problem med två tjejer som är ihop eller så, men jag tänker på hur det blir för barnet egentligen? Om jag var ihop med en tjej och ville skaffa barn skulle jag nog tänka ett varv till, det känns inte rätt mot barnet eftersom det troligen kommer bli mobbat för att ha två mammor, det räcker med att du använder permobil/assistans/annat hjälpmedel. Så tror jag många tänker”.

- ▶ Vad är det som är problematiskt i denna situation?
- ▶ Vad gör du i denna situation?
- ▶ Vad kan konsekvenserna bli om det inte görs något?

### GÖR EGNA CASE!

Kom på egna situationer där allting inte gick riktigt rätt till. Det är viktigt att tänka utifrån hur det ser ut i er förening/organisation.

### DISKUTERA PÅSTÅENDE

Ett annat sätt att fortsätta diskussionerna är att diskutera påståenden.

#### DISKUTERA PÅSTÅENDE

Gör så här: Skriv ut och dela upp i fyra grupper, skicka via mail till personer som ej läser svartskrift



## NI SKA DISKUTERA PÅSTÅENDEN UR ETT NORMKRITISKT PERSPEKTIV!

- 1 ► Jag förstår homo/bi- eller transfobi eftersom jag behandlas annorlunda på grund av min normbrytande funktionalitet.
- 2 ► Homo/bi- eller transfobi är inte en fråga som rör oss för vi är en organisation som fokuserar på rättigheter för personer med erfarenheter av normbrytande funktionalitet i första hand.
- 3 ► De flesta anställda/styrelsen är vita personer, men det beror på att de var de mest kompetenta, det beror inte på deras hudfärg.

Tänk på att även diskutera: Finns det uppdelningar i påståendena? Vilka? Vem pratar om vem? Finns det normer i påståendena?

Få syn på era egna normer eller inställningar till normkritik.

### BRA ATT TA UPP NÄR NI DISKUTERAT KLART OCH ÄR I STORGRUPP:

Påståendena här ovan är vanliga sätt att bortförklara att man följer normer. Men det är viktigt att vara medveten om vad som då händer. Man följer heteronormen och cisnormen i påstående 2 till exempel. Även om man redan jobbar medvetet mot diskriminering i en fråga, betyder inte det att man automatiskt är bra på frågor som rör diskriminering på grund av könsidentitet eller etnicitet till exempel. Det gäller att vara medveten om flera begränsande normer som finns inom organisationen.







## HUR KAN MAN HANTERA MOTSTÅND I EN ORGANISATION?

”Vi har inte fått några signaler om behov av hbtq-kompetens inom vår organisationer men kan väl se att behovet kan finnas.”

/ FUNKTIONSHINDERORGANISATION

När man arbetar med att kritisera och förändra begränsande och diskriminerande normer kommer man nästan alltid att stöta på motstånd. Några av anledningarna till detta är att normer anses vara självklara, och dessutom ger de fördelar i livet till personer som följer dem. Du och andra som vill diskutera normkritik och hbtq-frågor inom er organisation/förening kan möta motstånd eller ifrågasättande om varför ni ska diskutera detta igen. Det kan komma frågor som: ”Varför är det här viktigt? Vi har ju redan gjort det när RFSL var här?” Det viktigaste att komma ihåg är att när man pratar om hbtq-frågor och normkritik handlar det om mänskliga rättigheter, och det berör alla! Utgå alltid ifrån rättighetsperspektivet, icke-diskriminering och alla människors lika värde. Alla ska känna sig välkomna och ingen ska utsättas för kränkningar, diskriminering, hot eller våld.

När du stöter på motstånd är det viktigt att komma ihåg att det är er skyldighet att värna om mänskliga rättigheter.

Motstånd kan uttryckas genom att någon säger att det är ju så få som är hbtq-personer, varför är det då viktigt? Då kan man svara: ”Antalet individer är inte alltid ett relevant mått att mäta kränkningar utifrån, utan snarare ohälsan inom gruppen.” Dessutom: ”Vem är det som ska avgöra vem som ska kunna åtnjuta sina rättigheter?” Det också viktigt att påpeka att antalet personer som vänder sig till en förening/organisation och som väljer att vara öppna med att de är hbtq-personer i stor utsträckning beror på hur öppen och välkomnande föreningen/organisationen är!

### VANLIGA MOTSTÅND SOM KAN VARA BRA ATT KÄNNA IGEN:

#### PASSIVA MOTSTÅNDSFORMER

- ▶ **Tystnad** – frågan glöms bort, hinns inte med.
- ▶ **Skenhandling** – dokument och skrivningar tas fram men förverkligas inte.
- ▶ **Utanför agenda** – jämlikhets och likabehandlingsfrågor finns inte med när strategiska politiska och ekonomiska beslut tas.

#### AKTIVA MOTSTÅNDSFORMER

- ▶ **Motargument** – inte relevant för dessa aktiviteter, inte mitt bord.
- ▶ **Urholkning** – oförenligt med andra åtaganden, vi måste hinna med annat (viktigare) först.
- ▶ **Ifrågasättande** – av auktoritet och kunskaper hos den som lyfter normkritiska perspektiv.

Källa/Lästips: *Makthandbok – För unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet*, Interfem & Ingrid Pincus  
*Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*, 1997

Sedan är det viktigt att trycka på att vi har en diskrimineringslagstiftning som vi alla måste förhålla oss till. Diskrimineringslagstiftningen gäller endast för arbetsplatser inom ideella föreningar. Är du anställd så har du även arbetsmiljölagen att ta hänsyn till. Utöver detta är det bra att som förening/organisation se över sina policydokument. Se till att ni skriver in alla diskrimineringsgrunder i era policydokument. Skriver ni något om alla medlemmars lika värde? Specificeras det genom att ni som organisation tar ställning mot rasism, homofobi eller transfobi? Om inte så kanske ni kan se över era olika policyers/likabehandlingsplaner och skriva in det. Om det finns inskrivet i någon form av liknande dokument är det lättare att hantera motstånd eller ifrågasättande från enskilda individer. Då har ni något ni alltid kan vända er till. Att hänvisa till det dokumentet och vara tydlig med att det inte handlar om dina enskilda åsikter, utan ett ställningstagande som föreningen/organisationen har tagit.

Om det känns väldigt svårt och klurigt så kan ni alltid höra av er till RFSL så ska vi försöka hjälpa er.



## TIPS PÅ NORMKRITISK AKTIVITET

Tänk på att planera era olika aktiviteter utifrån ett normkritiskt perspektiv. Det här kapitlet ger er tips till att skapa normkritiska aktiviteter. Detta är en perfekt sak att göra om ni har förbundshelg, är en ny tillsatt styrelse eller ska ha personaldag på kansliet.

Viktigt att tänka på innan ni börjar:

- ▶ Ni ska granska normer/maktpositioner och inte underordnade och normavvikande.
- ▶ Utgå *inte* från att deltagarna/målgruppen/besökarna tillhör normerna.

### NORMKRITIK INNEBÄR:

- ▶ Synliggöra normer
- ▶ Ifrågasätta normer
- ▶ Synliggöra fördelar & privilegier med att befinna sig inom normerna
- ▶ Granska den egna positionen

Är ni en större grupp kan ni dela in er i flera grupper, sex personer i varje brukar vara lagom.



**OLIKA NORMER/TEMAN  
ATT FOKUSERA PÅ:**

- ▶ Heteronormen
- ▶ Cisnormen
- ▶ Vithetsnormen
- ▶ Funktionsnormen
- ▶ Hbtq-rättigheter
- ▶ Eget förslag

**VÄLJ EN AKTIVITET:**

Planera aktiviteten utifrån en eller flera normer/tema ni valt att ta upp.

- ▶ Planera en podcast eller radioprogram
- ▶ Planera en normkritisk workshop
- ▶ Planera en kafékväll
- ▶ Planera en blogg
- ▶ Planera en normkritisk utställning
- ▶ Planera en medlemstidning
- ▶ Planera en bokcirkel

**EXEMPEL PÅ FRÅGOR ATT FUNDERA ÖVER  
TILL ER VALDA AKTIVITET:**

- ▶ Tillsätt arbetsgrupp för planering av aktiviteten.
- ▶ Hur ser sammansättningen ut? Varför?
- ▶ Vem/vilka leder aktiviteten?
- ▶ Vilka ska bjudas in att delta?
- ▶ Hur ska information om aktiviteten spridas ut?
- ▶ Hur ska aktiviteten utvärderas?

**EXEMPEL PÅ FRÅGOR ATT TA UPP KRING TEMAT:**

- ▶ Vad innebär hetero/cis/vithetsnormen/hbtq-rättigheter?
- ▶ Hur tar normer sig i uttryck i er organisation?
- ▶ Hur ser sammansättningen ut inom organisationen?
- ▶ Finns det gemensamma nämndare bland de som har beslutsfattande positioner?
- ▶ Vilka porträtteras i bildmaterial eller textmaterial?
- ▶ Vilka fördelar får den som följer hetero/cis/vithets/funktionsnormen i er organisation?
- ▶ Vilka fler normer samverkar med hetero/cis/vithets/funktionsnormen?
- ▶ Historiska händelser när det gäller rättigheter för personer med normbrytande funktionsvariationer jämfört med rättigheter för hbtq-personer.
- ▶ Hur jobbar ni för att uppmärksamma hbtq-rättigheter?
- ▶ Följs hbtq-rättigheterna inom er organisation?
- ▶ Vad har man för rättigheter om man inte är medborgare?
- ▶ Vad har man för rättigheter om man vill söka skydd/asyl?

Kom ihåg att planeringsarbetet inför nya aktiviteter är viktigt! Det är så ni blir medvetna om hur ni lägger upp ert arbete och hur ni ska gå till väga för att förändra er. Det är annars lätt att exempelvis välja ut samma ansvariga personer som tidigare och gå efter samma normer som innan.





## HUR KAN NI FORTSÄTTA NORMKRITISKT GRANSKA ER FÖRENING?

”Det handlar om att kavla upp ärmarna och ge sig sjutton på att nu ska vi implementera det här perspektivet och driva det och inte ge sig. Hur tjatigt man än tycker det blir till slut. Men att bara ge sig sjutton på att det här ska med.”/ HÅKAN

Som en del av Funkisprojektets utbildning fick ni reflektera över vilka begränsande och diskriminerande normer som finns inom er organisation. Fortsätt göra det! Med hjälp av övningarna i det här häftet kan ni komma en bra bit på vägen!

Här har vi samlat lite olika tips på vad som är bra att tänka på för att skapa en bättre organisation/förening för alla, med fokus på hbtq-personers trygghet.

### TILL ATT BÖRJA MED

- ▶ Det finns inte enbart kvinnor och män.
- ▶ Man måste inte vara antingen eller.
- ▶ En persons yttre – kropp och/eller könsuttryck – stämmer inte alltid överens med hur hen identifierar sig.
- ▶ Gör inga antaganden angående inte personers sexuella läggning eller könsidentitet
- ▶ Reflektera över dina egna föreställningar kring funktionsvariationer och hbtq. Var medveten om hur normer kring etnicitet, funktionalitet, kön, könsidentitet, religion, sexualitet och ålder påverkar ditt möte med andra människor!

- ▶ Bidra till en inkluderande och tillåtande miljö i din förening genom att vara lyhörd inför uttryck som bryter mot normerna!
- ▶ Använd alltid de pronomen personen föredrar. Vanliga pronomen är hon, hen och han.
- ▶ Använd inte normbrytande personer som uppslagsböcker! Vill du veta något, läs på.

## TOALETTER

Toaletter kan fungera som ett tydligt exempel på hur normer delar in och hur olika maktordningar hänger samman. Toaletter är ofta uppdelade i dam och herrtoaletter även då det inte finns någon pissoar. För personer som bryter mot normer kring kön (transpersoner) innebär detta ofta ett vardagligt hinder. När det kommer till s.k. handikapptoaletter spelar kön plötsligt ingen roll, varför är det så?

Går det att se över skyltningen på toaletterna? Måste de vara könsindelade? Eller kan de beskriva vad som finns där?

- ▶ Stor toalett
- ▶ Pissoar
- ▶ Liten toalett

## ENKÄTER/UNDERSÖKNINGAR

När ni gör medlemsutskick eller undersökningar, frågar ni då efter kön? Behöver ni fråga efter kön? Är det relevant att veta? Om ni kommer fram till att det är det, tänk på hur ni formulerar frågan och vad som är syftet. Vad vill ni veta när ni frågar efter kön? Men tänk på: ”Kön” är ju lite luddigt som fråga – vad frågas det efter, juridiskt kön, könsidentitet? Om det finns utrymme, förtydliga vad frågan avser (t ex: ”med kön menar vi hur du identifierar dig i fråga om kön”).

Här kommer ett förslag som vi tycker är ganska bra:

- ▶ kvinna (alternativt: tjej)
- ▶ man (alternativt: kille)
- ▶ annat (det är bra om detta kan åtföljas av en fritextruta)
- ▶ inget
- ▶ osäker/vet inte
- ▶ vill inte ange

## SAMARBETA!

Bjud in andra organisationer/aktivister när ni arrangerar saker, demonstrationer, föreläsningar eller skriver debattartiklar på temat mänskliga rättigheter. Skapa samarbeten och hitta bundsförvanter i kampen för mänskliga rättigheter för alla! RFSL vill gärna vara med och stötta! Det finns många gemensamma nämnare mellan till exempel hbtq-rörelsen och funktionshinderrörelsen. Ta hjälp och peppa varandra!

## ALLT ÄR MÖJLIGT!

Allt är möjligt, men ibland kan det kännas omöjligt. Då kan det vara bra att börja tänka på, vad kan vi göra nu, imorgon, om ett år och visionärt? Att ha långsiktiga mål och samtidigt se att vissa saker går att förändra nu med en gång (t.ex. toalettskylten).

Att synliggöra normer i er verksamhet är ett viktigt första steg, men för att komma vidare och förändra er så måste ni komma på hur ni ska arbeta mot normerna. Syftet med denna övning är att ni ska komma fram till vilka normer som finns på er arbetsplats, hur de tar sig i uttryck och till sist komma på konkreta exempel på hur ni kan arbeta för att förändra er!

- ▶ Lista vilka normer som ni kan identifiera på er arbetsplats. (Till exempel vithetsnormen, funktionsnormen, cis-normen, heteronormen)



- 2 ▶ Lista hur normerna tar sig i uttryck.  
(Till exempel "Bara vita personer befordras/sitter på de beslutsfattande posterna", "Bara gående personer kan ta sig in i byggnaden", "Vi har bara toaletter som är uppdelade för kvinnor och män", "Vår styrelse har en majoritet av cis-personer")
- 3 ▶ Lista alla möjliga tänkbara lösningar! Brainstorma!  
(Till exempel: "Bredda rekrytering och gör en intern kompetensinventering", "Installera hissar och bygg en ramp till byggnaden", "Ta bort toalettskyltarna och ersätt med könsneutral toalettskylt", "Börja låta alla oavsett könsidentitet få vara med och bestämma").
- 4 ▶ Lista vad ni kan göra imorgon, inom ett år och visionärt!

Ni har nu en plan på vad ni kan börja med att förändra!  
Bestäm sen vem som ska göra vad – nu har ni en handlingsplan!

(Källa/Lästips: Läs mer om övningen och förändringsarbete i *MedVerkan, ett metodmaterial från Tema Likabehandling* och i *BRYT! – ett metodmaterial från RFSL Ungdom.*)

### SKRIV EN NORMKRITISK HANDLINGSPLAN!

Hur kan ni gå vidare med ert likabehandlingsarbete och normkritiska arbete? Ett bra sätt är att se över era och granska era policydokument och tillhörande handlingsplaner. Hur ser de ut? Är det någon/några bra policys som saknas? Behöver ni ta fram nya?

Här kommer förslag till att skriva en ny handlingsplan, eller skriva om den ni har. Ni kan göra detta genom att svara på frågorna och ställa frågor till er själva och er organisation/förening.

Finns det något skrivet om hbtq-perspektiv eller normkritik i detta dokument?

**Om ja** – på vilket sätt? Kan det förbättras?

**Om nej** – hur kan vi förändra det? Kan det förbättras?

*Tänk på att en policy är riktlinjer och en handlingsplan beskriver hur riktlinjerna ska förverkligas.*

När ni gör er handlingsplan ska ni hela tiden tänka på: vad ska ni göra, varför, hur, för vem, vem är ansvarig, när ska det ske? Vad vill man uppnå med en handlingsplan?

### FRÅGOR TILL ER HANDLINGSPLAN:

**VAD** vill ni uppnå?

*Kom på en egen formulering kring vad ni vill uppnå med handlingsplanen!*

Exempel: "En trygg förening för alla, där man får vara den man är oavsett könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, relationsstatus, ålder, etnicitet, funktionsvariation, eller trosuppfattning."

**VARFÖR** ska ni göra en handlingsplan?

*Ställ frågor till varandra och diskutera:*

- ▶ Hur ser bemötandet ut medlemmar emellan?
- ▶ Reflektera exempelvis över hur ni pratar med varandra på fikarasten/möten.
- ▶ Finns det utrymme att diskutera jargongen?
- ▶ Finns det utrymme att ta upp om någon säger något problematiskt?
- ▶ Är det fler frågor ni behöver svara på?

När ni svarat på dessa frågor, skriv en kort rad om varför det är viktigt att göra er handlingsplan.

Exempel: ”Att göra en handlingsplan för att stärka vårt normkritiska arbetssätt och hbtq-kompetens.”

**HUR** ska handlingsplanens mål uppnås?

Hur ska ni stärka ert arbete med hbtq-frågor och normkritik inom er verksamhet?

*Diskutera hur ni ska uppnå målet med handlingsplanen:*

- ▶ Hur ska ni göra det? Var konkreta!
- ▶ Vad vill ni uppnå och när?
- ▶ Var väldigt tydliga med hur ni formulerar målet inför er själva.
- ▶ Hur ska ni kunna förklara detta konkreta mål för de som bestämmer?

*Diskutera hur ni ska presentera ert mål för nya medlemmar/nyanställda:*

- ▶ Hur ska målet presenteras för nya medlemmar?
- ▶ Skriv en text för att rekrytera nya medlemmar
- ▶ Hur kan ni förklara att er organisation/förening arbetar normkritiskt för nya medlemmar/förtroendevalda/anställda?

Exempel på en presentation: ”Vi värdesätter de kvaliteter som mångfald tillför föreningen och vill skapa en förening grundad på kunskap, respekt och förståelse.”

Kom på en egen formulering!

Exempel på en rekryteringstext: ”RFSL Ungdom strävar efter att vara en relevant organisation för alla unga hbtq-personer i Sverige. Vi ser att vi i det arbetet behöver utveckla vår kompetens kring att bemöta rasism och normer kring funktionsför-

måga. Därför ser vi särskilt sökande med egna erfarenheter av att möta rasism och/eller bristande tillgänglighet i vardagen.”

Kom på en egen formulering!

**VEM** är handlingsplanen till för?

Skriv ner alla ni tycker handlingsplanen är till för:

**VEM ÄR ANSVARIG** för handlingsplanen?

Vem bestämmer om handlingsplanen?

Vem har formellt beslutande om frågan?

Finns det tjänstemän som kan påverka?

*Påverkansmetoder:*

- ▶ Hur ska ni få de som bestämmer att gå med på vad ni vill?
- ▶ Hur ska sådana budskap vara utformade?

**NÄR** ska det ske?

*Gör en ordningsföljd.*

- ▶ Vilken aktivitet ska göras först?
- ▶ Gör en lista över de aktiviteter som ni ska göra.
- ▶ Arbetsfördela rimligt.





## BEGREPPSLISTA

Hbtq är förkortningen för Homosexuell, Bisexuell, Transperson och Queer. Hbtq handlar om sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.

### KÖN

På RFSL tycker vi att det är viktigt att förstå att kön har flera olika betydelser. Därför brukar vi beskriva kön på det här sättet:

- ▶ Könsidentitet/mentalt kön (handlar om hur man känner sig innerst inne och hur man vill att andra ska uppfatta en)
- ▶ Könsuttryck/socialt kön (hur man "gör" kön och uppfattas i samhället utifrån hur man uttrycker sitt kön genom till exempel kläder, kroppsspråk)
- ▶ Biologiskt kön (inre och yttre könsorgan, kromosomer (XY), hormonnivåer; testosteron och östrogen)
- ▶ Juridiskt kön (personnummer, man eller kvinna i passet)
- ▶ Språkligt kön (t.ex. pronomen; hen/den/hon/han)

**Cis-person** är en person vars kropp, juridiska kön, könsidentitet och könsuttryck stämmer överens med tvåkönsnormen. Till exempel en person som föddes med snippa och fick "kvinna" registrerat i folkbokföringen. Man känner sig bekväm med att kallas hon och trivs med ett könsuttryck som förknippas med femininet. En cis-person kan ibland förenklat beskrivas som en person som inte är transperson.

**Drag** eller **att draga** innebär att man leker med könsuttryck, ofta genom att överdriva typiskt maskulina eller typiskt feminina uttryck. Att vara dragqueen (överdriva typiskt feminina uttryck) eller dragking (överdriva typiskt maskulina uttryck) är inte samma sak som att vara transvestit. Däremot finns det många som inte känner att det finns någon tydlig gräns mellan transvestism och drag för dem själva. Drag är ofta något politiskt eller en form av scenkonst. Alla kan vara dragqueen eller dragking – oavsett kön. Man kan också blanda olika könsuttryck när man dragar, och det kallas crossdrag.

**Ickebinär** kan den person kalla sig som identifierar sig som mellan eller bortom kvinna–man-uppdelningen av kön. Ibland används ”ickebinär” som ett paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen, till exempel intergender eller genderqueer. Ickebinär betyder inte samma sak för alla som definierar sig som det. En del känner sig som både tjej och kille. Andra känner att de befinner sig mellan de kategorierna. Många ickebinära känner sig inte som något kön alls. En del ickebinära vill förändra kroppen med hormoner och/eller kirurgi.

**Pronomen** är till exempel hon, han, hen och den – det man vill bli kallad när någon pratar om en i tredje person (hen är snäll, jag tycker om hen). Pronomen kan hänga ihop med ens kön/könsidentitet, men behöver inte göra det. En del föredrar att bli omnämnda med förnamn i stället för med pronomen. Om man är osäker på en persons pronomen kan man fråga i ett enskilt samtal (”Vilket pronomen har du/Vilket pronomen vill du att jag använder om dig?”)

**Transfobi** är när någon behandlas dåligt på grund av att den är transperson.

**Transperson** är ett paraplybegrepp för de personer som bryter mot normer kring kön. Man kan vara transperson på många sätt. Transperson är en person som bryter mot samhällets

normer kring kön och könsidentitet. Här nedan kan du läsa om några sätt att vara transperson på. (Du kan läsa ännu mer på [transformering.se](http://transformering.se)). Att vara transperson har ingenting med sexuell läggning att göra. Som transperson kan man vara homosexuell, heterosexuell, bisexuell, asexuell eller något annat.

**Transsexuell** kan den person kalla sig vars könsidentitet inte stämmer överens med det juridiska kön man tilldelades vid födseln. Oftast vill man både byta juridiskt kön och korrigera kroppen med exempelvis hormoner och/eller kirurgi.

**Transvestit** kan den person kalla sig som använder sig av ett annat könsuttryck än det som förväntas av personen utifrån hans juridiska kön. Det kan handla om kläder, smink, hår, kroppsspråk, röstläge och andra attribut. En del personer klär om helt, andra har några enstaka detaljer eller plagg.

## SEXUALITET

Vad innebär det att vara homo/bi eller heterosexuell?

Ens sexualitet handlar om vem man blir kär i, vem man blir tänd på, vem man har sex med (sexuell praktik), vem man vill ha en relation med och hur man identifierar sig.

**Asexuell** Man kan vara asexuell på många olika sätt, till exempel genom att bli kär i personer men inte bli sexuellt attraherad av dem, eller genom att bli sexuellt attraherad men inte vilja ha sex, eller genom att bara vilja ha sex med mig själv. Asexualitet är inte en sexuell läggning. Som asexuell kan du vara homo, bi, hetero, queer eller något annat.

**Bisexuell** kallar sig de personer som attraheras av både killar, tjejer eller de som identifierar sig som något annat.



**Heterosexuell** kallar sig de tjejer som bara attraheras sexuellt av killar och de killar som bara attraheras av tjejer. Att vara heterosexuell innebär ofta att man får en hel del fördelar eftersom det följer heteronormen.

**Homofobi** är när någon behandlas dåligt på grund av att man är homosexuell eller bisexuell.

**Homosexuell** kallar sig de tjejer som bara attraheras sexuellt av tjejer. Andra ord för det är lesbisk och flata. Homosexuell är de killar som bara attraheras sexuellt av killar. Ett annat ord för det är bög.

**Pansexuell** kallar sig de personerna som attraheras sexuellt av personer oavsett könsidentitet.

**Queer** innebär och betyder flera olika saker. Man kan se sig själv som queer. Man vill vara fri från samhällets idéer om kön och sexualitet och är kritisk till att dela upp kön och sexualitet i olika kategorier. De som är queer tycker att det finns flera sätt att vara sexuell på och att begreppen homo-, bi-, och heterosexuell inte räcker till. Som queer ser man att det finns så många fler kön än bara kille och tjej. Queerteori kan man också läsa om i flera böcker. Det är ett kritiskt ifrågasättande av hetero- och tvåkönsnormen.

## DISKRIMINERINGSGRUNDER OCH ANDRA VIKTIGA BEGREPP

Det finns sju diskrimineringsgrunder enligt svensk lag. Diskriminering är när man behandlar någon orättvist. Det är när man gör skillnad och drar gränser.

Genom att dra gränser mellan människor skapas det grupper, vilket ger upphov till diskriminering. Diskrimineringslagen gäller på arbetet, hemmet och i skolan.

## De sju diskrimineringsgrunderna enligt svensk lagstiftning

- ▶ Kön
- ▶ Etnisk tillhörighet
- ▶ Religion eller annan trosuppfattning
- ▶ Sexuell läggning
- ▶ Funktionsnedsättning
- ▶ Könsidentitet eller uttryck
- ▶ Ålder

**Cis-normen** är de oskrivna regler som säger att alla ska identifiera sig med det kön som man blev tilldelad vid födseln. Förväntningar kring att man ska se ut och vara på ett visst sätt beroende på vilket kön man har blivit tilldelad.

**Funkofobi**, när någon behandlas dåligt på grund av sin funktionsnedsättning kallas det funkofobi. Att använda diagnoser som svärord är funkofobi och det är aldrig okej.

**Funktionsmaksordningen** utgår från att alla i ett samhälle är personer med normföljande funktionsvariationer. Personer utan det som anses vara funktionsnedsättningar är normen (Funktionsnormen). Personer med normbrytande funktionsvariationer utestängs för att de inte anses kunna bidra. Funktionsmaktordningen gör att vi kategoriserar vissa typer av kroppar och funktionsvariationer som avvikande.

**Funktionsvariation** är ett normkritiskt sätt att beskriva funktionsförmåga och funktionsnedsättning. Alla har funktionsvariationer, men det är bara personer som har normbrytande funktionsvariationer som drabbas negativt av funktionsnormen.

**Heteronormen** innebär att man förväntas vara kille eller tjej. Det förväntade är också att tjejer bara kan bli attraherade av och kära i killar och att killar bara kan bli attraherade av och

kära i tjejer. Heteronormen påverkar alla, oavsett om man befinner sig inom heteronormen eller om man bryter mot den.

**Intersektionalitet** är ett annat ord för normsamverkan. Intersektionalitet handlar om att kunna visa på och förstå hur flera maktordningar samverkar och påverkar oss människor. Utgångspunkten är att om vi ska kolla på konsekvenser av exempelvis kön så måste vi se hur kön alltid samspelar och påverkas av bland annat klass, etnicitet, hudfärg, funktionsvariation, ålder, sexuell läggning. Gör vi inte det, får vi en ofullständig bild av hur ojämlikhet uppstår och makt utövas. Det handlar om att se hela maktens struktur, inte bara utgå ifrån en kategori.

**Normsamverkan** innebär att olika normer hänger ihop och påverkar varandra. Heteronormen hänger ihop med andra begränsande normer och maktstrukturer i vårt samhälle. Normer kring hudfärg, etnicitet, funktionsförmåga, ålder, klass, längd och vikt påverkar också ens rörelseutrymme.

**Rasifiering** är det som händer när personer tillskrivs vissa egenskaper, erfarenheter eller åsikter utifrån hudfärg och etnicitet. Rasifiering bygger på rasistiska strukturer och påverkar personer som inte följer vithetsnormen.

**Rasism** är när någon behandlas dåligt på grund av sin hudfärg, sin bakgrund, kultur eller religion. Rasism är att uttrycka sig nedvärderande om någons hudfärg. Rasism är också när det är svårare för en person som heter Mohammed att få jobb än det är för en person som heter Kalle.

**Tvåkönsnormen** menar att det bara finns två kön och att de är olika.

**Vithetsnormen** innebär att det anses normalt att vara vit och att vita har fördelar socialt, ekonomiskt och politiskt. Det handlar om makt och om vilka som har och inte har makt.

För att skapa vår begreppslista har vi tagit hjälp av flera olika personer, böcker och hemsidor.

*Vi andas samma luft* – Föreningen Grunden

*Lätta sexboken* – Inti Chavez Perez

*HBTQ-kojan, Mentorskap på nätet bortom hetero- och tvåkönsnormen* – RFSL Stockholm

*Queera berättelser* – RFSL Stockholm

*Transformering.se* – RFSL Ungdom

*Vilja och vrede, inspiration för glödande aktivister* – RFSL Ungdom

*Sex- och samlevnadsundervisning i särskolan* – Skolverket

Christine Bylund – STIL

*Vår referensgrupp:*

- ▶ Unga synskadade, SRF – Synskadades riksförbund.
- ▶ STIL – Personlig assistans och politisk påverkan.
- ▶ SDR – Stockholms dövas riksförbund.
- ▶ SDUF – Sveriges Dövas Ungdomsförbund.
- ▶ Riksförbundet Attention – för människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF).
- ▶ DHR – Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder.
- ▶ RSMH – Riksförbundet för social och mental hälsa
- ▶ FQ – Forum för kvinnor och funktionshinder.

## REFERENSER

- BRYT!, *metodmaterial*, RFSL Ungdom, [www.rfslungdom.se](http://www.rfslungdom.se)
- Chavez Perez, Inti (2014) *Lätta Sexboken*. Stockholm: LL-förlaget.
- Darj, Frida (2014). *Vilja och vrede: inspiration för glödande aktivister*. Stockholm: RFSL Ungdom
- Ericson, Lisa (2013). *Funkisrapporten – 'Och aldrig mötas de två'*. Stockholm: RFSL Stockholm
- Föreningen Grunden Göteborg (2012) *Vi andas samma luft – Om jämställdhet inom LSS och SoL*
- Grönvik, Lars och Söder, Mårten (red.) (2008). *Bara funktionshindrad? Funktionshinder och intersektionalitet*. Malmö: Gleerup
- Makthandbok – För unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet*, 2:a upplagan (2011) Interfem, [www.interfem.se](http://www.interfem.se)
- MedVerkan – Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter, metodmaterial* (2011) Arbetsmiljöforum i Sverige AB/ Tema Likabehandling.
- Pincus, Ingrid (1997) *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*.
- RFSL Ungdom (2009). *Effekter av heteronormen, En studie om utsatthet för sexuella övergrepp, sexuell gränssättning samt utsatthet för hatbrott bland unga hbt- personer*.
- Riksidrottsförbundet (2013). *Hbtq och idrott, Ungdomars erfarenheter och villkor inom svensk idrott*. FoU-rapport 2013:1
- Sex- och samlevnadsundervisning i särskolan: jämställdhet, sexualitet och relationer i grundsärskolan och grundsärskolans inriktning tränings-skola, samt gymnasiesärskolans nationella och individuella program*. (2014). Stockholm: Skolverket *Tillgänglig på Internet*: <http://www.skolverket.se/publikationer?id=3347>
- Statens Folkhälsoinstitut (2012) *Hälsa och välfärd hos barn och unga med funktionsnedsättning*. A 2012:02
- Statens Folkhälsoinstitut (2012). *Hälsa på lika villkor?*
- Stenberg, Jojo, Freiman, Isander E. & Michaelsdotter, Majk (red.) (2014). *Hbtqkojan.se: hbtq-mentor på nätet. Mentorskap på nätet bortom hetero- och tvåkönsnormer. Erfarenheter och metoder från hbtqkojan.se*. Stockholm: RFSL Stockholm
- Stockholms läns landsting (2010). *Mötesplatser i Stockholmsregionen*. Regionkontoret Stockholms länslandsting 2010:2
- Ungdomsstyrelsen (2010). *Hon, hen, han, en analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella samt för unga transpersoner*. Ungdomsstyrelsens skrifter 2010:2
- Ungdomsstyrelsen (2012). *Fokus 12 Levnadsvillkor för unga med funktionsnedsättning*. 2012:3
- Yvell, Maria (red.) (2014). *Queera berättelser*. Stockholm: RFSL Stockholm



## INFORMATION, KONTAKT OCH TIPS!

”Hur kan vi gå vidare? Det här räcker inte!”; kanske du känner nu. Behöver ni mer kunskap, mer verktyg? Då ska vi hjälpa er! Den utbildning ni genomgått och detta häfte gör på inget sätt anspråk på att vara fullständigt. Vår utbildningsprocess Hbtq-certifiering är ett sätt att få en mer omfattande utbildning skräddarsydd efter er organisation/verksamhet. Den är fyra eller fem halvdagar lång, och ni startar då en arbetsgrupp för hbtq-frågor inom er verksamhet. Ni kan kontakta utbildningsavdelningen via mail: [utbildning@rfsf.se](mailto:utbildning@rfsf.se)

Ni kan läsa mer om Hbtq-certifieringen på [rfsf.se](http://rfsf.se).

Vi vill också tipsa om Interfems utbildningar om man vill jobba mer fokuserat kring antirasism och vithetsnormer inom organisationen. Du kan läsa mer om Interfems arbete på [Interfem.se](http://Interfem.se).