

Jobba vidare!

**TIPS FÖR NORMKRITISKT ARBETE
I LSS-VERKSAMHETER**

ANDRA UPPLAGAN



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 dig som jobbar inom en LSS-verksamhet.

Detta metodmaterial är en del av den normkritiska utbildning med fokus på hbtq-frågor som tagits fram av Funkisprojektet. Funkisprojektet var ett projekt av RFSL Stockholm och RFSL med medel från Allmänna Arvsfonden mellan åren 2014–2017.

Funkisprojektet har även ytterligare ett material, *Hbtq-handboken – Tips för att prata om hbtq, normer och rättigheter* som är en lättläst bok om att starta samtalsgrupper.

Första upplagan av *Jobba Vidare!* finns inläst som mp3-fil och i textform på lättläst svenska. *Jobba Vidare*, andra upplagan, finns även som pdf läsbar för uppläsningsverktyg.

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

I detta häfte används begreppet normbrytande funktionalitet för att synliggöra att det är brotten mot funktionsnormer, det förväntade i ens funktionalitet, som kan bidra till att man i samhället blir särbehandlad.

Här används också begreppet funktionsnedsättning eftersom det är ett ord som i skrivande stund används av stora delar av funktionshinderrörelsen. Begrepp blir också snabbt utdaterade och detta häfte ska ses som ett tidsdokument från 2017.

Bilderna i metodmaterialet är tagna av fotograf Mahshid Rasti. Personerna på bilderna är modeller från byrån Funki-models. Citaten vi visar kommer från förstudien Funkis-rapporten, Funkisprojektets referensgrupp och två uppsatser skrivna av Lisa Ericson respektive Johanna Nyberg som båda är intervjustudier. Alla citat är anonymiserade och en del av citaten har gjorts mer lättlästa.

Är det ord eller begrepp ni inte känner till så finns det en ordlista längst bak i häftet.

Vi som skrivit det här metodmaterialet är:

Lisa Ericson
Kristina Ullgren
Johanna Nyberg
Emmas Rasmusson

Tack till våra expertgranskare: Lena Lagren
May Lundsten

**RFSL (Riksförbundet för homosexuella, bisexuella,
transpersoner och queera personers rättigheter)**

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 stödjande verksamheter. RFSL har mycket lång erfarenhet av att arbeta normkritiskt. I och med Funkisprojektet har RFSL påbörjat sitt arbete med att öka medvetenheten om funktionsnormen och skapa tillgängliga verksamheter och aktiviteter för alla, oavsett funktionalitet.

Huvudförfattare: Lisa Ericson, Kristina Ullgren

Författare: Emma Rasmusson, Johanna Nyberg

Textgranskare: Lena Lagren, May Lundsten, Jo Tengblad Söder

Formgivare: Eva Wilsson

Foto: Mahshid Rasti

Tryck: Gävle Offset, 2016. Andra upplagan 2017

ISBN: 978-91-983058-4-5

INNEHÅLL

- 7** Kapitel 1 – **Varför är det viktigt att jobba med hbtq-frågor inom LSS-verksamheter?**
- 15** Kapitel 2 – **Normkritik, vad är det?**
- 21** Kapitel 3 – **Heteronormen**
- 26** Kapitel 4 – **Funktionsnormen**
- 30** Kapitel 5 – **Case för att diskutera vidare**
- 35** Kapitel 6 – **Hur kan man hantera motstånd?**
- 39** Kapitel 7 – **Tips på normkritisk aktivitet**
- 43** Kapitel 8 – **Hur kan man (fortsätta) arbeta normkritiskt?**
- 53** Kapitel 9 – **Ordlista**
- 61** Kapitel 10 – **Tips på vidare läsning**
- 62** Kapitel 11 – **Referenser**
- 64** Kapitel 12 – **Kontakt och tips!**



VARFÖR ÄR DET VIKTIGT ATT JOBBA MED HBTQ-FRÅGOR?

”Tveksamt om hbtq-frågor ingår i vårt uppdrag.”

/ LSS-VERKSAMHET

LSS – lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade – är en lag som ger rätt till stöd och service för att man ska kunna bestämma över sitt eget liv och få möjlighet att delta i samhället. Det är viktigt att uppmärksamma hbtq-frågor och normkritik inom LSS eftersom att målet är att alla ska få möjlighet att vara den man önskar och leva det liv man vill!

I grund och botten jobbar du som LSS-personal med att omsätta mänskliga rättigheter i praktiken!

Vad kan du och dina kollegor om LSS?
Ta er tid att diskutera vad lagen innebär!
Vad är ert uppdrag enligt lagen?

KORT OM LSS

LSS trädde i kraft 1994. LSS är en rättighetslag, och det innebär att man har rätt att kräva sina rättigheter i domstol. Kommunen ansvarar för att finansiera och samordna stödet. Det är personen som har rätt till stöd enligt LSS som är uppdragsgivaren.

Syftet med LSS är att personer med normbrytande funktionalitet ska få rätt att delta i samhället och bestämma över sina liv. Lagens mål är att uppnå jämlikhet med personer ”utan funktionsnedsättning”. Det står även att man ska ha goda levnadsvillkor och ha ”möjlighet att leva som andra”. Att ”leva som andra” är en otydlig beskrivning som kan orsaka problem, och det återkommer vi till under stycket ”Normer inom LSS” längre fram i det här kapitlet.

LSS MÅL OCH PRINCIPER SKA UPPNÅS GENOM SÄRSKILDA STÖD- OCH SERVICEINSATSER:

Till exempel:

- ▶ rådgivning och annat personligt stöd
- ▶ personlig assistans
- ▶ bostad med särskild service eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna
- ▶ daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd och hjärnskador som man har fått i vuxen ålder.

LSS RIKTAR SIG TILL TRE PERSONKRETSAR:

- 1 ▶ personer som har utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd
- 2 ▶ personer med stora begåvningsmässiga funktionsnedsättningar som inte går över efter en hjärnskada i vuxen ålder
- 3 ▶ personer med andra fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar som inte beror på normalt åldrande och som finns kvar under lång tid

LSS ger alltså rättigheter till personer med vissa kognitiva och fysiska funktionsnedsättningar. Målgruppen delas in i tre personkretsar där olika diagnoser bland annat kategoriseras som ”utvecklingsstörning” och ”begåvningsmässiga funktionsnedsättningar”. För oss inom Funkisprojektet är det viktigt att använda ord som inte kränker någon. Många tycker att orden utvecklingsstörning, begåvningsmässiga och intellektuella funktionsnedsättningar är just nedsättande.

Läs mer om olika synsätt på funktionalitet och diagnoser i kapitlet om Funktionsnormen. Du kan också läsa mer på Grunden.se och titta på kampanjen ”Stopp! Säg inte utvecklingsstörd” på Facebook.

BRA ATT VETA:

Införandet av LSS var en del av avvecklingen av institutioner för personer med vissa funktionsnedsättningar. De fungerade som anstalter och många som bodde på institutionerna har vittnat om allvarliga kränkningar. Debatten om att avveckla institutionerna påbörjades under 1950-60-talet, de sista institutionerna stängdes under 1990-talet. De personer som bodde på institutionerna fick istället rätt till eget självständigt boende och vid behov stöd enligt LSS.

PERSONALENS ANSVAR

”Det måste komma från en själv om vill prata om sex och sexualitet.
Så vi har liksom inget sätt att göra det.” / LSS-VERKSAMHET

Personalen ska jobba utifrån LSS mål om att leva på lika villkor, vara självständig och delaktig i samhället. Personalen har ansvar över hur stödinsatserna ska ges och ska då följa LSS principer kring:

- Självbestämmande
- Delaktighet
- Integritet
- Frivillighet

Självbestämmande har att göra med att det är personen som är i behov av stödet som också ska vara med och bestämma hur stödet ska utformas. Bland annat görs detta genom upprättandet av en genomförandeplan.

Delaktighet handlar om att kunna delta i samhället, att komma ut i det offentliga livet, gå i skolan, rösta, handla, arbeta, delta i kulturaktiviteter och sporta m.m.

Integritet handlar om att försvara sina rättigheter, sitt mänskliga värde.

Frivillighet syftar till att stödinsatserna är frivilliga; man är inte tvingad till ta emot stöd enligt LSS bara för att man tillhör målgruppen.

Men vad betyder dessa principer i vardagen? Det är viktigt att utforska och diskutera vad dessa begrepp egentligen betyder för dig och dina kollegor.

Diskutera med dina kollegor:

Hur kan man som personal stötta boende i sitt könsuttryck och könsidentitet?

Finns det något som hindrar en från att bestämma själv över sitt könsuttryck? Vad i så fall?

”Vi behöver kunskap om hbtq-frågor och en attitydförändring i verksamheten. Vi behöver få en vana och mod att handskas med de här frågorna” / LSS-VERKSAMHET

LSS ger rätt till stöd att utöva sitt självbestämmande. Om man har svårt att hävda sin vilja så att andra förstår ska man ha rätten att få stöd av kompetent personal som kan förstå ens vilja och sätt att uttrycka sig. Om man själv har svårt att hävda sina rättigheter, exempelvis i en domstol eller möte med handläggare, så ska man få stöd till detta.

Inom LSS är det tydligt att ett beroende av stöd och att vara självständig inte är varandras motsatser.

NORMER INOM LSS

Normer är oskrivna regler, idéer och ideal som berättar hur man förväntas vara, leva och se ut. Du kan läsa mer om normer och normkritik i kapitel 3.

”Personalen säger ibland att ’folk kan skratta åt dig’
när jag vill ha nagellack och kvinnokläder.” / HANS

För att uppfylla LSS mål om jämlikhet och principerna kring självbestämmande, delaktighet, integritet och frivillighet är det viktigt att motarbeta begränsande normer och förhindra diskriminering. Inom LSS-verksamheter råder, som i resten av samhället, normer och maktförhållanden. Att aktivt arbeta med normkritik, hbtq-frågor, antirasism och andra frågor är ett sätt att motverka diskriminering.

Vilka liv jämförs man med när man ska ”leva ett liv som andra”? LSS mål om att ”leva som andra” och att leva ett liv med goda levnadsvillkor kommer från en välvilja. Men det är ett stort problem för domstolar att tolka dessa mål eftersom att de är otydliga.

Om man jämförs med en norm kan det få konsekvenser om man bryter mot normen, till exempel om man är hbtq-person. En idé om ett ”normalt” liv utgår ifrån att vissa behov är normala och att andra är onormala. ”Ett normalt liv” eller ”ett vanligt liv” blir ofta ihopkopplat med att passa in i en funktionsnorm, heteronorm, cis-norm och vithetsnorm.

Flera har kritiserat att LSS inte specificerar sexualitet eller sexuella behov trots att många andra vardagliga behov specificeras.

”Man är rädd för frågor om sexualitet
och tar inte det på allvar.” / LSS-VERKSAMHET

TIPS PÅ ATT ARBETA MED LSS OCH SEXUELLA BEHOV

- ▶ Prata om sexuella behov under upprättandet av genomförandeplanen
- ▶ Ordna med tillgänglig information om sex
- ▶ Fråga och var uppmärksam på behov av privatliv
- ▶ Uppmuntra och underlätta sociala sammanhang
- ▶ Underlätta inköp av sexuella hjälpmedel, pornografi etc.
- ▶ Ha tydliga regler och rutiner för assistans vid onani och sex med en eller flera partners.

LÄSTIPS!

Tipsen på att arbeta med sexuella behov kommer bland annat från Julia Banners avhandling *Så nära får ingen gå?* om personlig assistans och sexualitet, 2016, vid Göteborgs universitet.

Barbro Lewin är en LSS-forskare, som skrivit en handbok för LSS-personal *”För din skull, för min skull eller för skams skull?”* (2011).

Normer, makt & bemötande



NORMKRITIK, VAD ÄR DET?

Normkritik är en pedagogisk metod för att skapa större jämlikhet i samhället. Det handlar om att flytta fokus från individer och de som anses bryta mot normer till att undersöka strukturerna som dikterar vad som anses vara ”normalt”.

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

Normer är oskrivna regler, idéer och ideal som berättar för oss hur vi förväntas vara, leva och se ut. Oftast märker vi inte att normerna finns förrän vi bryter mot dem. Om vi bryter mot normer kan det få negativa konsekvenser, i form av trakasserier, diskriminering och förtryck. Man kan till exempel bli kallad kränkande saker på grund av att man inte följer heteronormen. De som följer normer får ofta fördelar och mer makt i samhället. Normkritik innebär inte att man är kritisk mot alla normer, eller vill få bort alla normer, utan att man förstår att det finns normer som är diskriminerande och kränkande för de som bryter mot dem.

Det kan vara viktigt att påpeka att vissa normer kan vara nödvändiga. Det finns normer som skapar en sorts ordning och trygghet i människors sociala samspel. Det kan handla om att man inte får slåss, eller att det är effektivt att stå i kö till kassan. Men normer är mer än nödvändiga sociala regler. 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. Det är dessa slags normer som det här metodmaterialet handlar om. Normer som fungerar negativt, begränsande och diskriminerande. Normer som utgör gränser för hur vi får vara och för hur vi inte får vara.

NORMERS KONSEKVENSER

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

ATT PÅVERKAS AV NORMER

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 reagerar negativt, osynliggörande eller ifrågasättande 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 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 funktionalitet, man och heter Göran får du fördelar, men om du är en lesbisk kvinna som använder ledarhund och heter Fadime, kan du bli behandlad negativt.

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 beroende på om vi uppfyller normer eller inte.

MAKT HANDLAR OCKSÅ OM:

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

Vilka möjligheter och förutsättningar man har att göra med till exempel ens klass, etniska tillhörighet, funktionalitet, hudfärg, sexualitet och trosuppfattning. Det handlar alltså om fördelar och nackdelar och tolkningsföreträde – makten finns överallt och hela tiden.

FYRA GRUNDER I NORMKRITIK

FYRA GRUNDER I NORMKRITIK ÄR:

- ▶ Synliggöra och ifrågasätta normer
- ▶ Synliggöra fördelar för den som följer normen
- ▶ Granska din egen position
- ▶ Visa på föränderlighet

Ett bra sätt att få syn på normer i din verksamhet är att göra kartläggningar. Gör detta genom att undersöka och ställa frågor till er själva i verksamheten:

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!
- ▶ Se till att alla får komma till tals!
- ▶ Sätt upp bilder där personer med olika erfarenheter syns!
- ▶ Se till att skriva om olika personer med olika erfarenheter i era material!

TIPS ATT JOBBA MED LSS VÄRDEGRUND UTIFRÅN ETT NORMKRITISKT PERSPEKTIV

- ▶ Tänk för dig själv på hur dina egna föreställningar kring funktionalitet och hbtq. Var medveten om hur normer kring etnicitet, funktionalitet, kön, könsidentitet, religion, sexualitet och ålder påverkar ditt bemötande!
- ▶ Bidra till en inkluderande och tillåtande miljö på din arbetsplats genom att vara lyhörd inför uttryck som bryter mot normerna!
- ▶ Använd alltid de pronomen personen vill.
Vanliga pronomen är hon, hen och han.
- ▶ Diskutera makt mellan personalen och personen som behöver stöd. Vem bestämmer mest? Hur kan ni ändra ert sätt att arbeta så att personen som är i behov av stöd får bestämma mer?



HETERONORMEN

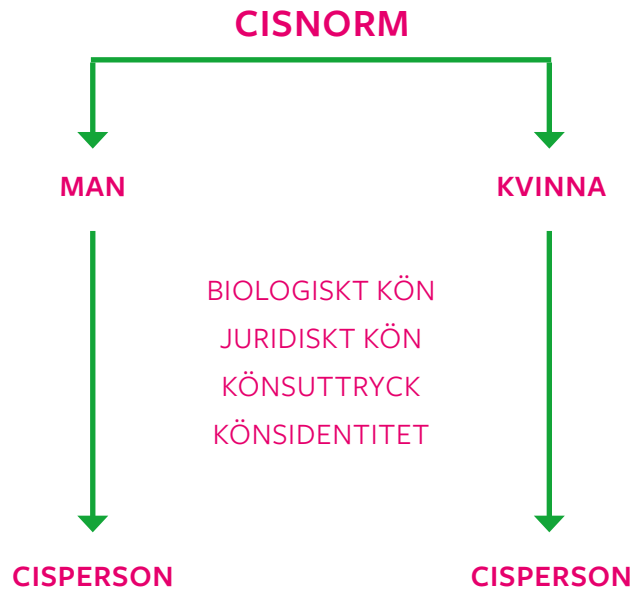
”Min mamma vill inte att jag ska vara lesbisk.
Hon vill att jag ska vara en vanlig tjej.” / EMILIA

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 och kåta på män/killar och vice versa.

I en heteronorm förutsätts alla vara heterosexuella och cis-personer. En cis-person är en person som följer normerna för kön. Ordet cis kommer från latin och betyder på samma sida.



Det räcker dock inte att attraheras av män som kvinna, du ska enligt heteronormen hitta en man, leva monogamt och tvåsam samt 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 partner(s) tolkas som ens assistent(er).

NORMERNA ÄR TRÅNGA FÖR DE ALLRA FLESTA!

Normerna är trånga för alla och 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.

HETERONORMENS KONSEKVENSER

Forskning visar att heteronormen ger konsekvenser för människors hälsa.

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

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

ATT VARA ÖPPEN?

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 nästan varje nytt möte. Om vi föreställer oss att en ny person i er verksamhet, 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 man föredrar (tex hon, hen eller han)
- ▶ att få skjuts av sin partner till arbetsplatsen
- ▶ att använda det könsuttryck man själv föredrar
- ▶ att ha en bild på sin familj på skrivbordet
- ▶ att kunna ta med den man vill 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. Alla har heller inte möjligheten att välja om de vill komma ut eller inte, det kan handla om att man inte passerar som heterosexuell eller cis-person.



FUNKTIONSNORMEN

”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.” / BRITT

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

Funktionsnormen gör att vi kategoriserar vissa typer av kroppar och funktionaliteter som avvikande. Personer med normbrytande funktionalitet 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 en funktionalitet som följer funktionsnormen möter man alltså inte några funktionshinder i samhället (varken fysiskt, psykiskt eller kognitivt). Istället får man fördelar om man följer funktionsnormen. Exempel på fördelar är att de hjälpmedel personer som följer funktionsnormen använder i vardagen, till exempel kollektivtrafiken, trappor, stolar och glasögon, anses vara normala och ofta tillhålls utan speciella svårigheter.

FUNKTIONSNORMENS KONSEKVENSER?

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 levnadsvillkor 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 funktionalitet kallas det funkofobi. Att använda diagnoser som svärord är funkofobi och det är aldrig okej.

ATT HA EN DIAGNOS

En annan fördel som en person har som följer funktionsnormen har är att ens beteende inte anses vara ett direkt resultat av ens diagnos. Karin Barron är forskare i funktionshinderfrågor och har skrivit dikten "Omsorgska". Här följer ett utdrag ur dikten.

Kopiera gärna upp dikten och diskutera den på din arbetsplats. Hur ser personalen till diagnoser och behov?

UTDRAG UR OMSORGSKA AV KARIN BARRON

Om jag skulle kallas utvecklingsstörd
skulle inte mina föräldrar älska mig, utan överbeskydda mig

Om jag skulle kallas utvecklingsstörd
skulle jag inte besluta mig för något, utan få för mig något

Om jag skulle kallas utvecklingsstörd
skulle jag inte ha sexuella behov, utan problem med det sexuella

Om jag skulle kallas utvecklingsstörd
skulle jag inte ha kul med mina vänner, utan ha social träning

CASE FÖR ATT DISKUTERA VIDARE

För att fortsätta med ett normkritiskt arbete är det viktigt att ha återkommande diskussioner om normer, arbetsrutiner och bemötande. I detta kapitel finns tre case och en övning att använda som diskussionsunderlag för er arbetsgrupp.

Ett case är en beskrivning av en 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 en problemfylld 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 vad ni kommit fram till i större arbetsgrupper.

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

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

CASE KIM

Det kommer en ny boende till verksamheten. Personen heter Kim och säger att den definierar sig varken som man eller kvinna och det har Kim varit tydlig med för alla i verksamheten. Personalen Ylva och Ahmed pratar ändå om Kim som en tjej och säger alltid "hon" om Kim. De bjuder in Kim till tjejkvällar, fritidsaktiviteter med "tjejerna" och försöker få Kim att klä sig mer som en tjej.

- Vad händer och varför händer det?
- Vad får personalens beteende för konsekvenser för Kim?
- Vad gör du som kollega?

CASE MARCUS OCH WEI

Marcus och Wei bor i en gruppbostad. Wei har berättat för Kristian som är personal i gruppbostaderna att Wei och Marcus har haft sex med varandra flera gånger. Kristian reagerar på informationen om att Marcus och Wei har haft sex genom att fråga om Wei har svårt att få tjejer eftersom han ligger med Marcus.

- Vad är det som händer?
- Vad menar Kristian egentligen?
- Kan man göra något för att förebygga Kristians reaktion? Vad isåfall?

CASE KLARA

Klara har personlig assistans och berättar om ett tillfälle då hon och hennes partner ska ha sex:

”Jag behövde ha hjälp med att hämta glidmedel, som fanns i badrummet, min partner kunde inte hjälpa mig, och jag hade ingen lust att ropa på mina assistenter när jag och min tjej låg nakna i sängen.

Det känns jobbigt att alltid behöva blanda in en tredje person, och det hade känts jätte konstigt att ta in en assistent just där och då! Jag vet ju inte vad assistenten eller vad min partner skulle tycka om det.”

- Vad är det som händer i Klaras berättelse och varför händer det?
- Vad skulle man som personlig assistent kunna göra för att förebygga situationen?

ÖVNING: EN ANDRA CHANS

I den här övningen ska du granska dig själv. Välj, som i ett case ut en situation med ett problem från verkligheten och diskutera hur du skulle kunna agera annorlunda om du fick en andra chans!

Tänk på att situationen ska ha med bemötande att göra. Syftet med övningen är att lära sig hur man skulle kunna göra något annorlunda, att t.ex. inte följa begränsande och diskriminerande, normer nästa gång! Att erkänna misstag kan vara svårt, syftet är inte att ge dig själv dåligt samvete utan reflektera över hur du kan lära dig av just misstag.

- Tänk ut en bemötandesituation där du skulle vilja ha en andra chans
- Fråga dig om det var en situation där du påverkades av normer och i så fall vilka?

Diskutera följande frågor tillsammans med en eller flera kollegor:

- Hur hade du hade kunnat agera annorlunda?
- Hur hade en kollega kunnat hjälpa dig i den här situationen, för att bemötandet skulle bli bättre?

Välj helst en situation var som handlar om ditt jobb och om ditt eget bemötande. Det kan vara situationer där någon reagerade på att bemötandet inte blev bra. Det kan också vara situationer där du kom på i efterhand att du utgick från en norm och att det kan ha fått negativa konsekvenser för personen du mötte.

KOM IHÅG!

Alla handlar efter begränsande normer ibland, det gör dig inte till en dålig person. Men det är viktigt att våga granska sig själv och lära sig av sina misstag!



HUR KAN MAN HANTERA MOTSTÅND?

”Vi berör inte deltagarnas sexuella läggning.”

/ LSS-VERKSAMHET

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 fördelar i livet till personer som följer dem.

Du och andra som vill diskutera normkritik och hbtq-frågor inom er verksamhet 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?” Resultatet av studien *Funkisrapporten* (2013) visade även att vissa verksamheter anser att det är tveksamt om frågor kring sexuella behov, normkritik och hbtq ingår i LSS uppdrag.

Det är viktigt att komma ihåg att hbtq-frågor och normkritik handlar om mänskliga rättigheter och det berör alla! Som LSS-verksamhet måste man även värna om de rättigheter som finns inom LSS. Hänvisa till LSS principer om självbestämmande och delaktighet! 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 inom er verksamhet.

Många arbetsplatser har även en likabehandlingsplan eller en jämställdhetsplan som man är skyldig att följa och arbeta med aktivt. Ta reda på från er närmsta chef vad det står i er likabehandlingsplan!

Motstånd kan även 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 verksamhet och som väljer att vara öppna med att de är hbtq-personer i stor utsträckning beror på hur öppen och välkomnande verksamheten är!

Här är några vanliga former av 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 viktiga 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, 2011
Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer, 1997

Om det känns väldigt svårt 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 arbetsplatsträffar, planeringsdagar eller utbildningar.

När ni planerar in aktiviteter som ska vara normkritiska är det viktigt att ni upprepar vad normkritik är.

Normkritik innebär att:

- ▶ Ni ska granska normen och maktpositioner och inte underordnade och normbrytare
- ▶ Utgå inte ifrån att deltagarna, målgruppen eller besökarna tillhör normen

Fokus på normen

Synliggöra normer

Ifrågasätta normer

Synliggöra fördelar & privilegier med att tillhöra normen

Granska den egna positionen

Det är bra att inte vara fler än sex personer i varje grupp.

OLIKA TEMAN ATT FOKUSERA PÅ:

- ▶ Sexualitet och relationer
- ▶ Heteronormen
- ▶ Vithetsnormen
- ▶ Rättigheter (för hbtq-personer och personer med funktionsnedsättningar)
- ▶ 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 filmkväll
- ▶ Planera en kafékväll
- ▶ Planera en blogg
- ▶ Planera en normkritisk utställning
- ▶ Planera en tidning
- ▶ Planera en bokcirkel
- ▶ Planera en utflykt

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 LYFTA MED ERT TEMA:

SEXUALITET OCH RELATIONER

- ▶ Vad innebär en kärleksrelation?
- ▶ Vad innebär en sexuell relation?
- ▶ Vad finns det för normer kopplat till sexualitet och relationer?

HETERONORMEN

- ▶ Vad innebär en heteronorm?
- ▶ Hur tar normen sig i uttryck i er verksamhet?
- ▶ Vilka fördelar får den som följer heteronormen i er verksamhet?
- ▶ Vilka personer syns i bilder eller skrivs det om i böcker som ni har?
- ▶ Är det möjligt att uppfylla heteronormen?
- ▶ Vilka fler normer samverkar med heteronormen?

VITHETSNORMEN

- ▶ Vad innebär en vithetsnorm?
- ▶ Hur märks vithetsnormen finns i er verksamhet?
- ▶ Finns det gemensamma nämnare bland de som bestämmer mest?
- ▶ Vilka personer syns i bilder eller skrivs det om i böcker som ni har?
- ▶ Vilka fördelar får den som följer vithetsnormen i er verksamhet?
- ▶ Vilka fler normer samverkar med vithetsnormen?

RÄTTIGHETER FÖR HBTQ-PERSONER OCH PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR

- ▶ Jämför historiska händelser när det gäller rättigheter för personer med funktionsnedsättningar jämfört med rättigheter för hbtq-personer.
- ▶ Hur kan ni uppmärksamma hbtq-rättigheter?
- ▶ Följs hbtq-rättigheterna inom er verksamhet?
- ▶ 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 arbetet. Det finns en risk att annars välja ut samma ansvariga personer som tidigare och gå efter samma normer som innan.



HUR KAN MAN (FORTSÄTTA) ARBETA NORMKRITISKT?

Under en utbildning i normkritik och hbtq-frågor får man som verksamhet ofta reflektera över vilka begränsande och diskriminerande normer som finns inom verksamheten. Det är viktigt att fortsätta det arbetet, även efter en utbildning. Med hjälp av övningarna i det här häftet kan man komma en bra bit på vägen!

Tanken med det här metodmaterialet är att ge ett verktyg för att skapa en verksamhet där alla i verksamheten ska känna sig välkomna och trygga. Ingen ska behöva oroa sig för att bli utsatt för kränkningar. Till exempel ska du inte behöva tänka på hur folk reagerar om du kommer ut som homosexuell eller som transperson. Alla ska kunna vara trygga i att ens pronomen respekteras på arbetsplatsen.

Att jobba med normkritik och hbtq-frågor är inget lätt eller snabbt jobb. Man måste kavla upp ärmarna och inte ge sig. Det handlar alltså om att inse att normkritik är ett långsiktigt arbete som man behöver följa upp och arbeta med kontinuerligt.

KOM I HÅG

- ▶ Det finns inte enbart kvinnor och män.
- ▶ En persons yttre – kropp och/eller könsuttryck – stämmer inte alltid överens med hur hen identifierar sig.
- ▶ Gör inga antaganden angående personers sexuella läggning eller könsidentitet.
- ▶ 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 verksamhet genom att vara lyhörd inför uttryck som bryter mot normerna.
- ▶ Använd alltid de pronomen som personen vill. Vanliga pronomen är hon, hen och han.
- ▶ Använd inte normbrytande personer som uppslagsböcker! Vill du veta något, läs på.

”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

TOALETTER

Toaletter kan fungera som ett tydligt exempel på hur normer delar in människor i grupper och hur olika maktordningar hänger samman. Toaletter är ofta uppdelade i dam och herr-toaletter 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 så kallade handikapptoaletter spelar kön plötsligt ingen roll, varför är det så?

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

- ▶ Stor toalett
- ▶ Pissoar
- ▶ Liten toalett

ENKÄTER/UNDERSÖKNINGAR

När ni gör 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

ÖVNING: 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 olika mål och samtidigt se att vissa saker går att förändra nu med engång (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!

- 1 ► Lista vilka normer som ni kan identifiera på er arbetsplats.
(Till exempel vithetsnormen, funktionsnormen, cis-normen, heteronormen)
- 2 ► Lista hur normerna tar sig uttryck.
(Till exempel "Bara vita personer befordras/får fast anställning", "Bara gående personer kan ta sig in i byggnaden", "Vi har bara toaletter som är uppdelade för kvinnor och män", "Vår arbetsplats har en majoritet av cis-personer", "Personalen styr på möten där boende eller deltagare ska bestämma")
- 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", "Personalen pratar med varandra och med boende och deltagare om hur personalen ska sluta att styra och hålla sig i bakgrunden under mötena.").
- 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 början till
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!

Ett bra sätt att gå vidare med ert likabehandlingsarbete
och normkritiska arbete är att se över era policydokument
och olika handlingsplaner. Läs igenom era befintliga policy-
dokument och handlingsplaner!

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

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

Om ja – på vilket sätt? Kan det förbättras?

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

Här nedan kommer förslag för er att skriva en ny handlings-
plan, eller skriva om den som finns. Ni kan göra detta genom
att svara på frågorna och ställa frågor till er själva och er
verksamhet.

När ni gör er handlingsplan ska ni svara på frågorna:

- ▶ Vad vill vi uppnå med en handlingsplan?
- ▶ Vad ska vi göra?
- ▶ Varför ska vi göra det?
- ▶ Hur ska vi göra det?
- ▶ För vem ska vi göra det?
- ▶ Vem är ansvarig för vad?
- ▶ När ska det ske?

VAD vill vi uppnå?

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

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

VARFÖR ska vi göra en handlingsplan?

Ställ frågor till varandra och diskutera:

Hur ser bemötandet ut personal och personer som får stöd 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?

Exempel: ”Hur ska vi stärka vårt arbete med hbtq-frågor och normkritik inom vår 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 introducera nyanställda för ert mål:

- ▶ Hur ska nyanställda introduceras till ert mål?
- ▶ Skriv en text för att rekrytera ny personal
- ▶ Hur kan ni skriva i en text för att presentera att er organisation/verksamhet arbetar normkritiskt?

Exempel på en presentation: ”Vi värdesätter de kvaliteter som mångfald tillför verksamheten och vill skapa en verksamhet 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 funktionsförmåga. 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 utifrån ordningsföljd?
- ▶ Gör en rättvis arbetsfördelning.

Lycka till!







A **Asexuell** kallar sig de som oftast inte blir intresserad av att ha sex med någon annan. De flesta asexuella blir kära i andra.

B **Bisexuell** kallar sig de personer som attraheras av både män, kvinnor eller att de som identifierar sig som något annat kön eller inget kön.

Bifobi är när någon behandlas dåligt på grund av att den är bisexuell.

C **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.

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 sättberoende på vilket kön man har blivit tilldelad.

D **Diskrimineringsgrunder**
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

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.

F

Funkis är ett paraplybegrepp som används av vissa som en förkortning istället för att använda funktionsnedsättning eller normbrytande funktionalitet. Vissa använder funkis för att beskriva sig själv som person med normbrytande funktionalitet och vissa ser det som en aktivistisk identitet.

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

Funktionshinder är sådant som hindrar en person till full tillgänglighet och/eller delaktighet i samhället. En person blir funktionshindrad av sin omgivning. En person är inte funktionshindrad.

Funktionalitet är kroppens olika funktioner och förmågor. Ens funktionalitet kan följa normen eller så kan den vara norm-

brytande. Normbrytande funktionalitet kan göra att den som bryter mot funktionsnormen drabbas negativt av den normen.

Funktionsnedsättning är en nedsatt funktionsförmåga i relation till vad som uppfattas som normen. Det kan handla om psykisk, kognitiv eller fysisk funktionsnedsättning. En person har en funktionsnedsättning.

Funktionsnormen är den norm som förväntar sig att människor inte har någon funktionsnedsättning. Samhället utformas ofta ifrån den här normen, genom till exempel att det inte finns hissar i alla byggnader eller att texter inte finns på lättläst.

Funktionsmaktordningen utgår från att alla i ett samhälle är personer med normföljande funktionalitet. Personer utan det som anses vara funktionsnedsättningar är normen (funktionsnormen) och har fördelar socialt, ekonomiskt och politiskt. Personer med normbrytande funktionalitet utestängs för att de inte anses kunna bidra. Funktionsmaktordningen gör att vi kategoriserar vissa typer av kroppar och funktionaliteter som avvikande.

H

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

Heteronormen innebär att man förväntas vara man eller kvinna. Det förväntade är också att kvinnor bara kan bli attraherade av och kära i män och att män bara kan bli attraherade av och kära i kvinnor. Heteronormen påverkar alla, oavsett om man befinner sig inom heteronormen eller om man bryter mot den.

Heterosexuell kallar sig de kvinnor som bara attraheras sexuellt av män och de män som bara attraheras av kvinnor. 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.

Homosexuell kallar sig de kvinnor som bara attraheras sexuellt av kvinnor. Andra ord för det är lesbisk och flata. Homosexuell kallar sig även de män som bara attraheras sexuellt av män. Ett annat ord för det är bög.

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 kvinna och man. 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.

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, funktionalitet, ålder, sexualitet. 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.

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 eller utvecklingsstörning, men många

tycker att detta är en nedlåtande eller kränkande benämning. Gemensamt är dock att alla faller under kognitiva funktionsnedsättningar.

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* (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)

N

Normsamverkan innebär att olika normer hänger ihop och påverkar varandra. Till exempel så hänger heteronormen ihop med andra begränsande normer och maktstrukturer i vårt samhälle, normer kring hudfärg, etnicitet, funktionalitet, ålder, klass, längd och vikt påverkar också ens rörelseutrymme. Ett annat ord för normsamverkan är intersektionalitet (se ovan Intersektionalitet).

P

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

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?")

Q

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 och känner att det finns flera sätt att vara sexuell på och att begreppen homo-, bi-, och hetero-sexuell inte räcker till. Som queer ser och känner man att det finns så många fler kön än bara man och kvinna. Queerteori kan man också läsa om i flera böcker. Det är ett kritiskt ifrågasättande av hetero- och tvåkönsnormen.

R

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.

S

Sexualitet har en bredare betydelse än sexuell läggning (se nedan Sexuell läggning). Sexualitet handlar om flera olika saker, till exempel 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. En persons sexualitet kan förändras genom livet.

Sexuell läggning är ett juridiskt begrepp som ofta syftar på de tre sexuella läggningar som finns beskrivna i svensk lagstiftning: Bisexuell, Heterosexuell och Homosexuell. Sexuell läggning handlar oftast om hur man identifierar sig.

Sexism är när någon blir dåligt behandlad på grund av sin könstillhörighet. Några exempel på sexism är när män och kvinnor inte anses vara lika mycket värda, eller när man utgår från stereotypa föreställningar om hur till exempel kvinnor är.

T **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. Att vara transperson har ingenting med sexuell läggning att göra. Som transperson kan man vara homosexuell, heterosexuell, bisexuell, asexuell eller något annat. (Du kan läsa mer på www.transformering.se)

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.

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

V **Vithetsnormen** innebär att det anses normalt att vara vit och att vita har fördelar socialt, ekonomiskt och politiskt.

KÄLLOR

För att skapa vår ordlista 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
- ▶ Transformer.se – RFSL Ungdom
- ▶ Vilja och vrede, inspiration för glödande aktivister – RFSL Ungdom
- ▶ Sex- och samlevnadsundervisning i särskolan – Skolverket
- ▶ Christine Bylund – doktorand vid institutionen för kultur- och medievetenskaper, Umeå universitet
- ▶ Vår referensgrupp för funktionshinderorganisationer:
 - Unga synskadade, SRF – Synskadades riksförbund.
 - SDR – Stockholms dövas riksförbund.
 - SDUF – Sveriges Dövas Ungdomsförbund
 - STIL – Personlig assistans och politisk påverkan
 - 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

TIPS PÅ VIDARE LÄSNING

Hbtq-handboken - Tips för att starta en samtalsgrupp om hbtq, normer och rättigheter av RFSL Funkisprojektet (kommande material 2016)

Så funkar Sex – Metodmaterial i fyra delar med film, handledning och övningar av Forum SKILL (2015) Materialet går att beställa via www.forumskill.se

Sexbyrån - en serie om kroppen, kärlek, relationer och sex som i första hand vänder sig till i elever i särskolans högstadie och gymnasium. Program och metodmaterial går att hitta via www.ur.se

”RoS-Policyn” – Policy för bemötande av brukarens känslor, relationer och sexualitet av Förvaltningen för funktionshindrade (2011), Örebro kommun. Rapporten kan laddas ned via www.orebro.se

Funkisrapporten – ’Och aldrig mötas de två ’ av Lisa Ericson (2013), RFSL Stockholm. En förstudie om hbtq-personer med erfarenhet av funktionsnedsättningar. Rapporten kan laddas ned via www.rfslstockholm.se

Lätta Sexboken av Inti Chavez Perez (2014) www.intichavezperez.se

Din Rätt – Ett studiematerial om allas rättigheter av Hjärnkoll, Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa, Handisam och Sensus (2015) Materialet går att ladda ned via www.nsph.se

Vi andas samma luft – Om jämställdhet inom LSS och SoL (2012) Föreningen Grunden Göteborg www.grunden.se

REFERENSER

Bahner, Julia (2016). *Så nära får ingen gå?: en studie om sexualitet, funktionshinder och personlig assistans*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet, 2016

Barron, Karin, "Omsorgska", (2011). *Omsorg i förändring: en vänbok till Karl Grunewald*. (red.) Andersson, Olov, Barow, Thomas & Tideman, Magnus. Stockholm: Intra

BRYT! – Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet, 3:e upplagan av Forum för levande historia och RFSL Ungdom (2011) Materialet går att ladda ned via www.levandehistoria.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
(2010). *Från könlös och avsexualiserad till sexuell och kåt: en intersektionell studie om sexualitet och funktionshinderskap utifrån ett cripteoretiskt perspektiv*. Stockholm: Stockholms universitet, Centrum för genusvetenskap

(2013). *Funkisrapporten – 'Och aldrig mötas de två '*. Stockholm: RFSL Stockholm

Föreningen Grunden Göteborg (2012) *Vi andas samma luft – Om jämställdhet inom LSS och SoL*

Handisam (2013) *Hur är läget? Uppföljning av funktionshinderpolitiken*.

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade – LSS – 1177 Vårdguiden – sjukdomar, undersökningar, hitta vård, e-tjänster.

<http://www.1177.se/Stockholm/Regler-och-rattigheter/Lagen-om-stod-och-service-till-vissa-funktionshindrade---LSS/#>
(Senast uppdaterad 2012-03-16. Hämtad 2015-12-08)

Lewin, Barbro (2011). *För din skull, för min skull eller för skams skull?: om LSS och bemötande*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Makthandbok – För unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet, 2:a upplagan (2011) Interfem, www.interfem.se

MedVerkan – Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter, metodmaterial (2011) Arbetsmiljöforum i Sverige AB/
Tema Likabehandling.

Nyberg, Johanna

(2011) *'Vi har liksom inget sätt' – om hur vårdare förhåller sig till genus och sexualitet i socialterapeutiska LSS-elevhem*, Kandidatuppsats i genusvetenskap, Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap, Stockholms universitet.

(2013) *Mellan Oro och Lycka – En intervjustudie om kärlek, nära relationer och intimitet med personer med kognitiv funktionsnedsättning*, Masteruppsats i genusvetenskap, Institutionen för kultur och vetande, Södertörns högskola.

Pincus, Ingrid (1997) *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*. Örebro: Kvinnovetenskapligt forum, Högsk.

Sex- och samlevnadsundervisning i särskolan: jämställdhet, sexualitet och relationer i grundsärskolan och grundsärskolans inriktningsträningskola, 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

Yvell, Maria (red.) (2014). *Queera berättelser*. Stockholm: RFSL Stockholm

KONTAKT OCH TIPS!

Behöver ni mer kunskap, mer verktyg? Då ska vi hjälpa er! RFSL:s utbildningsprocess Hbtq-certifiering är ett sätt att få en mer omfattande utbildning skräddarsydd efter er organisation/verksamhet. Ni kan kontakta utbildningsenheten via mail: utbildning@rfs.se

Ni kan läsa mer om Hbtq-certifieringen på rfs.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.