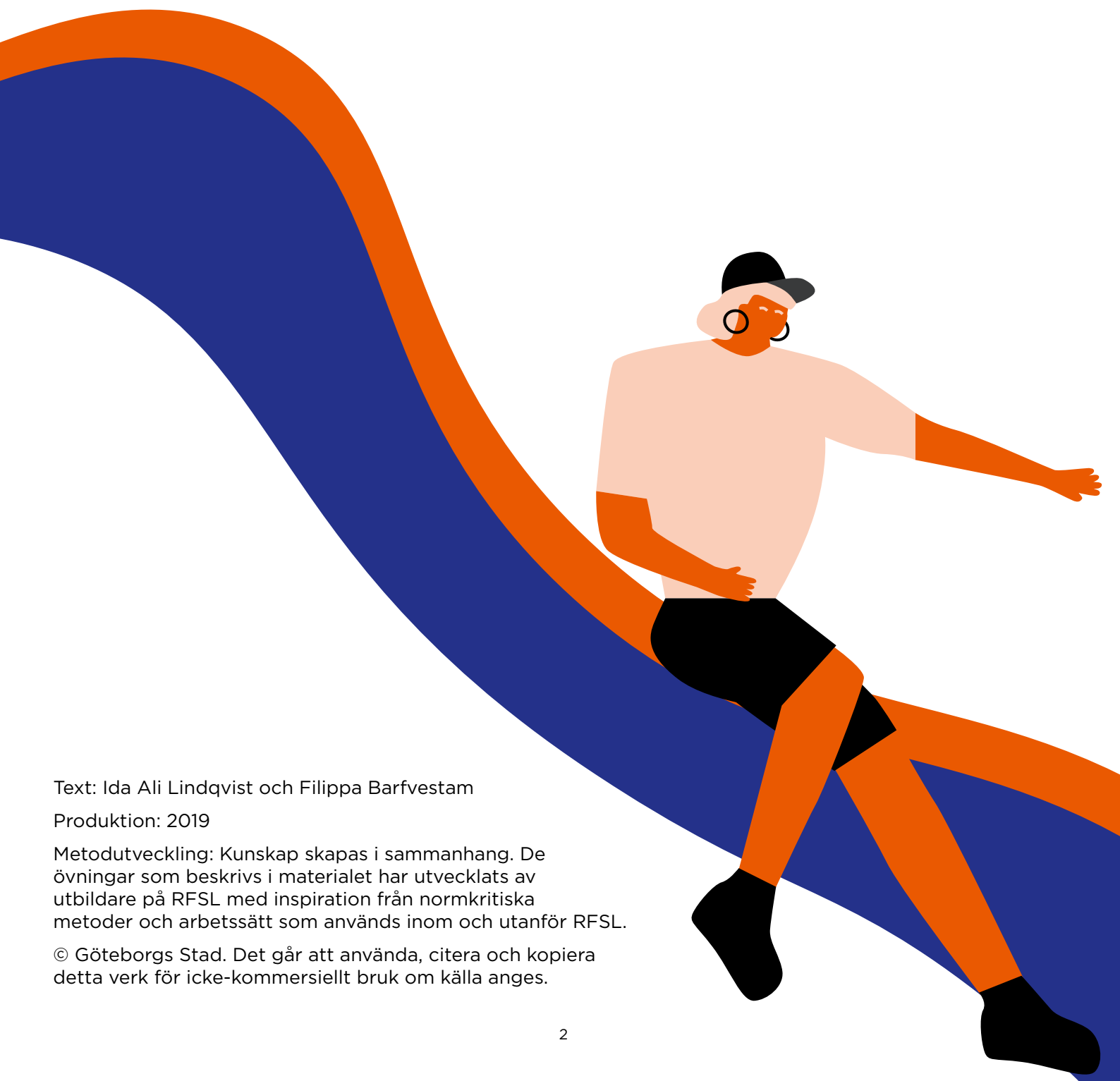




# Normer och trygga möten

Metodmaterial för ett mer inkluderande föreningsliv



Text: Ida Ali Lindqvist och Filippa Barfvestam

Produktion: 2019

Metodutveckling: Kunskap skapas i sammanhang. De övningar som beskrivs i materialet har utvecklats av utbildare på RFSL med inspiration från normkritiska metoder och arbetssätt som används inom och utanför RFSL.

© Göteborgs Stad. Det går att använda, citera och kopiera detta verk för icke-kommersiellt bruk om källa anges.

# Innehåll

## Att arbeta inkluderande

<b>Vad är inkludering?</b> .....	<b>6</b>
<b>Vad är diskriminering?</b> .....	<b>8</b>
Diskrimineringsgrunderna	
Diskriminering inom ideella föreningar?	
<b>Vad är trakasserier</b> .....	<b>9</b>
Vad är sexuella trakasserier?	
<b>Att arbeta inkluderande</b> .....	<b>10</b>
Vad är normer?	
<b>Makt</b> .....	<b>11</b>
Normkritik	
<b>Bemötande och förhållningssätt</b> .....	<b>13</b>
Några tips på förhållningssätt	
<b>Jobba vidare</b> .....	<b>15</b>

## Ta fram en policy

<b>Att ta fram en inkluderingspolicy</b> .....	<b>17</b>
--	-----------

## Övningar

<b>Övning 1: Guidelines</b> .....	<b>23</b>
<b>Övning 2: Vad är en norm?</b> .....	<b>24</b>
<b>Övning 3: Genomför en normkritisk aktivitet</b> .....	<b>25</b>
<b>Övning 4: Att gestalta kön</b> .....	<b>27</b>
<b>Övning 5: Case-diskussioner</b> .....	<b>28</b>

## Bilagor

<b>Materialtips</b> .....	<b>31</b>
<b>Ordlista</b> .....	<b>32</b>

# Att arbeta inkluderande

The background features a gradient of purple shades. Overlaid on this are three curved, overlapping bands: a dark blue band in the middle, and a bright orange band at the bottom. The text is positioned in the upper left quadrant of the image.

## **Göteborgs Stad vill uppmuntra ett demokratiskt och inkluderande föreningsliv. Ett föreningsliv där alla - utifrån intresse och engagemang - har möjlighet att delta och vara delaktiga**

Utifrån stadens arbete med mänskliga rättigheter vet vi att det inte räcker med att säga att alla är välkomna. Vi vet att det krävs både samtal, reflektion och ett gemensamt arbete för att alla - oberoende av kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder - på riktigt ska känna sig välkomna.

Därför har Göteborgs Stad tagit fram det här metodmaterialet.

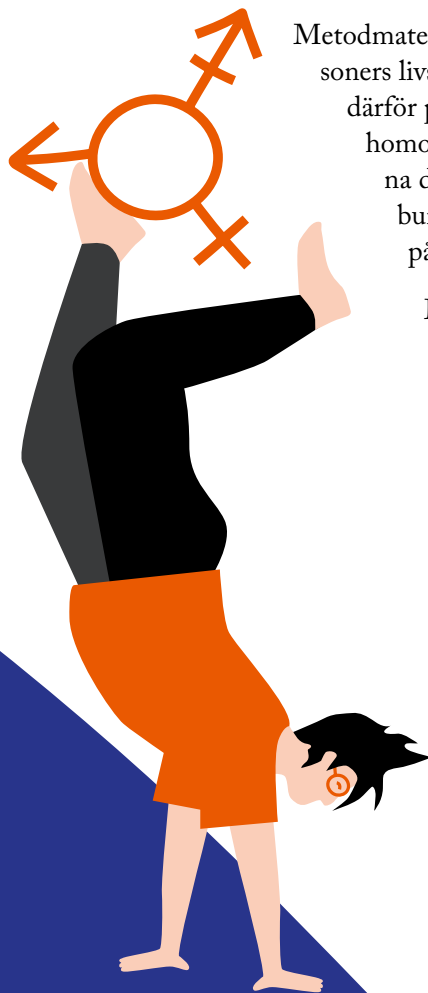
Göteborgs Stad vill på det här viset stötta er som tillhör föreningslivet att börja ett samtal om normer, osynliga regler eller antaganden, som gör att aktiviteterna, styrelsemötena och omklädningsrummen passar några, medan andra stängs ute.

Kanske behöver er styrelse stöd i sin arbetsgivarroll för att motverka diskriminering? Nya ledarverktyg för att bemöta människors olikheter? Kanske behöver föreningen nå ut med information på ett inkluderande sätt? Hur ser det ut med föreningens mål att nå nya medlemmar?

Metodmaterialet är en av åtgärderna i Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor som kommunfullmäktige fattade beslut om 2017. Fokus ligger därför på hur ett arbete för att granska utestängande normer behöver göras för att homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera på ett likvärdigt sätt ska kunna delta i föreningslivet. Metodmaterialet har tagits fram av RFSL, Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras rättigheter på uppdrag av Göteborgs Stad.

Med samtal, reflektion och arbete kan föreningslivet i Göteborg bli en välkomnade och inkluderande arena för gemenskap.

I första delen av materialet hittar du kunskap om inkludering, diskriminering, normer och normkritik. Varje avsnitt avslutas med reflektionsfrågor som du gärna får börja fundera på, antingen själv eller tillsammans med andra i din förening. I slutet av materialet hittar du guider för hur din förening kan ta fram policys och handlingsplaner för att arbeta vidare med inkludering samt övningar för att skapa samtal och reflektioner kring normer och inkludering tillsammans med varandra.



# Vad är inkludering?

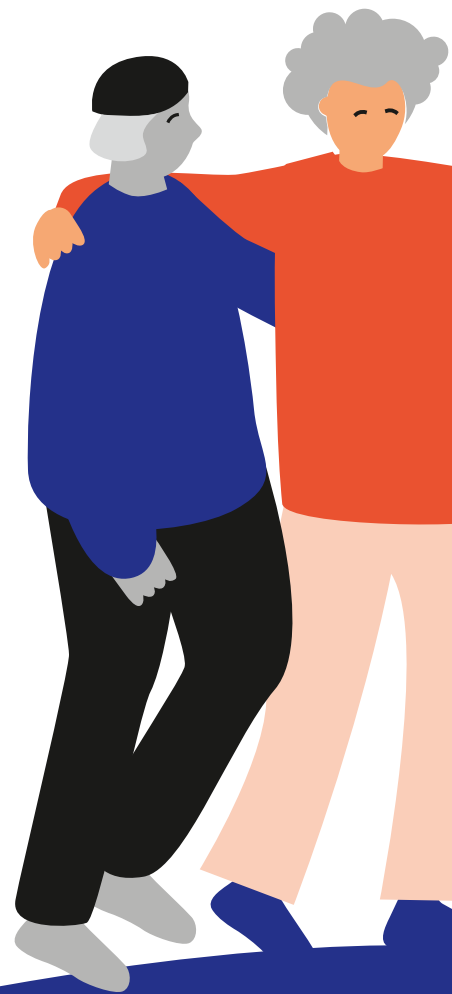
**Att arbeta med inkludering kan innebära att skapa mer trygghet och gemenskap inom er förening samt att hitta nya sätt för att fler ska känna sig välkomna till er.**

I er förening möter du säkert många personer i olika åldrar med olika bakgrund, intressen och behov och vet att dessa personer lockas till er verksamhet av olika skäl. Men hittar alla grupper som skulle vara intresserade av er förening fram till den? Känner de att det finns plats för dem?

Föreningar – liksom andra organisationer gör omedvetna prioriteringar som gynnar vissa grupper och stänger ute andra. När man tänker på en målgrupp så utgår man ofta från olika antaganden om målgruppen. Vilka som ingår i den, hur de betar sig och vad de har för behov. Det är viktigt att fråga sig vilka olika målgrupper som ryms inom den grupp ni vill nå. Antagandena om målgruppen påverkar också hur ledarna bemöter deltagarna i verksamheten och är därför viktiga att reflektera över.

För personer som är homosexuella, bisexuella, transpersoner eller på andra sätt hamnar utanför samhällets normer kan det nämligen vara så att föreningslivet inte upplevs tillgängligt eller välkomnande. Ofta beror det på att omgivningen inte känns tillräckligt trygg och tillåtande för att man ska kunna vara den man är. För vissa känns det svårt att vara aktiv i en förening på grund av rädsla för det bemötande man kan få eller på grund av rädsla att utsättas för kränkningar.

Därför är det viktigt att ni som förening arbetar aktivt med att skapa en trygg plats. Med trygghet menar vi att kunna vara sig själv och kunna ta del av föreningens verksamhet på lika villkor som andra. Det kan till exempel innebära att slippa förklara sig, slippa bli ifrågasatt, slip-



pa kränkningar eller att slippa oroa sig för att något av det ska hända. Trygghet kan också innebära att räkna med att kunna delta genom att lokaler och aktiviteter är anpassade för alla oavsett funktionsvariation och att det finns omklädningsrum eller toaletter som man kan använda oavsett könsidentitet eller funktionalitet.

Allas lika rättigheter och möjligheter borde vara självklart i föreningslivet. Genom att jobba mot begränsande normer kan ni göra mycket för att förändra er verksamhet till en mer inkluderande miljö. Att arbeta normkritiskt innebär bland annat att försöka rikta blicken mot det som verkar självklart för att se om och hur det kan göra att grupper blir exkluderade.



## Reflektion

Här kommer några frågor som ni kan börja fundera på och använda som utgångspunkt i arbetet för en mer inkluderande förening:

Vilka är i dagsläget aktiva i vår förening? Är det till exempel personer med olika könsidentiteter, sexuella läggningar, åldrar, etniciteter, religioner och funktionsvariationer?

Finns det en viss grupp som dominerar? Varför är det så?

Vad i vår förening kan göra att vissa medlemmar eller ledare exkluderas?

Finns det något som skulle kunna hindra vissa från att delta i vår förening, till exempel lokalernas utformning eller stämningen?

Vad tänker vi att vår förening kan vinna på att jobba med inkludering?

# Vad är diskriminering?

Enligt FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna har alla människor samma rättigheter och lika värde. Diskriminering kan förstås som ett brott mot den överenskommelsen. I Sverige har vi även en lag som förbjuder diskriminering på bland annat arbetet, i skolan och inom sjukvården.

Enligt diskrimineringslagen innebär diskriminering att någon behandlas orättvist eller kränks och att det har samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna.

## Diskrimineringsgrunderna:

- » **Kön**  
Detta gäller de två juridiska könen som vi har i Sverige- man och kvinna.
- » **Könsöverskridande identitet eller uttryck**  
Detta gäller personer som bryter mot normer kring kön, (genom kläder, kroppsspråk, smink, frisyr eller annat, till exempel transpersoner.
- » **Etnisk tillhörighet**  
Detta gäller till exempel någons nationella ursprung, någons kultur, någons hudfärg eller någons språk.
- » **Religion eller annan trosuppfattning**  
Med religion menas exempelvis hinduism, judendom, kristendom eller islam. Annan trosuppfattning eller övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel budism, ateism och agnosticism.
- » **Funktionsnedsättning**  
Detta gäller personer som har en varaktig fysisk, psykisk eller intellektuell begränsning, till exempel använder rullstol, har downs syndrom, har en synskada, har adhd eller en allergi.
- » **Sexuell läggning**  
Detta gäller homosexuella, heterosexuella eller bisexuella.
- » **Ålder**  
Uppnådd levnadslängd för alla människor oavsett ålder.

## Reflektion

Hur jobbar vi för allas lika värde och rättigheter idag?

Finns det risk att någon (individ eller grupp) i vår förening behandlas orättvist eller kränks på ett sätt som har samband med de olika diskrimineringsgrunderna?



## Diskriminering inom ideella föreningar?

Inom ideella föreningar gäller diskrimineringslagen för de som är anställda och i vissa fall även för medlemmar. Läs gärna på diskrimineringsombudsmannens hemsida för mer information om vad som gäller om du är arbetsgivare eller anställd samt i vilka fall diskrimineringslagen gäller för medlemskap i föreningen. [www.do.se](http://www.do.se)

I övrigt omfattas inte ideella föreningar av diskrimineringslagen. Som ideell förening har ni alltså möjlighet att bedriva verksamhet som riktar sig till medlemmar av exempelvis en viss ålder eller ett visst kön utan att det skulle betraktas som diskriminering i lagens mening. Det är med andra ord tillåtet att bedriva en förening som riktar sig till exempelvis kvinnor under 30 år.

Även om ni inte har en laglig skyldighet att arbeta mot diskriminering inom det ideella föreningslivet så är det självklart att arbeta aktivt för allas lika värde och rättigheter. Om föreningen vill vara demokratisk och öppen för alla (som delar föreningens syfte) att delta i verksamheterna. Att arbeta för att föreningen ska vara inkluderande är ett ständigt pågående arbete. Hur ni kan börja med det kommer det tips på i slutet av materialet under rubriken Jobba vidare.

## Vad är trakasserier?

Trakasserier är en form av agerande som kränker någons värdighet eller som upplevs hotfulla eller störande. Det kan handla om kommentarer, skämt, gester eller utfrysning. Exempel på trakasserier kan vara en ledare som skämtar om en medlems val att bära huvudduk/hijab.

### Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är trakasserier av sexuell natur. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, närgångna blickar, sexuella inbjudningar och anspelningar. Till exempel att någon kommenterar ens kropp på ett sexuellt sätt.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är den som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande, den som utför handlingen behöver alltså inte ha haft som avsikt att trakassera personen. Däremot är det viktigt att den som utsätts berättar att beteendet är oönskat så att personen som trakasserar får möjlighet att ändra sitt beteende, eller att man berättar för en ledare så att de kan sätta stopp för trakasserier.

## Reflektion

Kan vi ge exempel på när trakasserier har uppstått eller kan uppstå i vår förening?

Vad skulle vi göra om vi fick veta att någon blivit trakasserad i vår förening?

# Att arbeta inkluderande

*”Normer är oskrivna regler som påverkar hur man förväntas vara, leva och se ut”*

## Vad är normer?

Hur hänger normer ihop med inkludering och lika rättigheter och möjligheter inom föreningslivet?

Normer är oskrivna regler som påverkar 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 få svårt att vara med på ett möte eller en aktivitet på grund av att det inte finns rullstolsramper eller för att man inte förstår det språk och den information som förmedlas. Det kan också handla om att bli kallad kränkande saker eller känna sig utanför på grund av att man inte följer till exempel heteronormen. De som följer normerna får ofta fördelar, en fördel med att följa heteronormen kan till exempel vara att inte behöva förklara sin sexuella läggning eller slippa oro sig för att andra ska tycka man är konstig eller onormal.

Normerna skapar ofta samhörighet och gemenskap. Det kan upplevas som positivt men kan även göra att gränser dras mellan ett ”vi” - som förväntas leva upp till normer och ett ”dom” - de som bryter mot normer. Om någon i föreningen till exempel säger ”Vi måste acceptera homosexuella” kan det vid en första anblick verka som ett positivt uttalande. Vid närmre eftertanke kan man dock få syn på att uttalandet utgår från att ”vi i den här föreningen” inte är homosexuella och att ”vi ges makten att acceptera eller inte acceptera dem”.

Vissa normer kan absolut vara nödvändiga, då de skapar en sorts ordning och trygghet. Men normer är mer än detta. Normer kan också beskrivas som de föreställningar och förväntningar som formar bilden av vad ”en normal människa” är. Normer skapar gränser för hur vi får vara och för hur vi inte får vara.

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 Anna berättar om sin nya pojkvän eller när Mohammed kommer i jeans och t-shirt till föreningsmötet, de följer normerna. Men om Anna istället berättar om sin nya flickvän? Eller om Mohammed 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. När någon väl bryter mot dem, får det ofta negativa konsekvenser, i form av exkludering, ifrågasättande, trakasserier eller diskriminering.

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, man, heterosexuell, medelklass och utan normbrytande funktionsvariation får du fördelar, men om du är lesbisk kvinna med utländsk bakgrund som använder ledarhund kan du bli behandlad negativt.

Genom att få syn på normer hos dig själv och i din omgivning kan du förändra de normer som leder till att vissa personer/medlemmar exkluderas.

## **Makt**

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 ledare. Makt är något vi alla har, men i olika grad, ofta beroende på om vi uppfyller normer eller inte. Makt kan beskrivas som möjligheten att påverka sin egen vardag, möjligheten att påverka samhället och möjligheten att ta del av samhällets resurser. Vilka möjligheter man har till detta hänger ofta ihop med till exempel etnisk tillhörighet, funktionsförmåga, hudfärg, kön, sexualitet, ålder och trosuppfattning. Det handlar alltså om fördelar och nackdelar och vilka som får synas och höras. Makten finns överallt och hela tiden.



## Normkritik

Normkritik är ett förhållningssätt eller ett verktyg som handlar om att få syn på och förändra normer som kan leda till exkludering, ojämlikhet, diskriminering eller kränkningar. Normkritik är ingen färdig metod, utan mer som ett sätt att se på och undersöka omvärlden och sina egna arbetssätt och beteenden. Tanken är att upptäcka situationer där vi på olika sätt, ofta omedvetet, förstärker något som självklart, vanligt och normalt och då gör annat till avvikande, udda och onormalt. När vi upptäcker detta får vi en möjlighet att förändra situationer och beteenden som leder till exkludering av personer eller ojämlikhet.

Ett sätt som är bra för att få syn på normer i föreningen är att göra kartläggningar. Man kan göra detta genom att undersöka och ställa frågor till sig själv och till varandra i föreningen.

För att börja så kan ni utgå från normkritikens tre grunder:

- » Synliggöra
- » Granska
- » Agera

När ni granskar er själva och er verksamhet kan ni ställa frågor kopplat till de tre områdena, här kommer lite exempel:

### Synliggöra

Ställ undersökande frågor för att få syn på normen

Vilken sexuell läggning verkar vara mest självklar? Vilka könsidentiteter antar vi att andra har? Vilken etnicitet verkar vara mest självklar? Vilka antagande gör vi om våra medlemmar? Vilka har lättast att delta på våra aktiviteter? Vem pratar och hörs mest och varför? Vad pratas det om? Vems 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 skämmas om? Vem sätter stämningen? Måste det vara så?

### Granska

Synliggöra fördelar och granska sig själv

Vilka får fördelar av normen? Vilka blir exkluderade? Vad gör normen med vår verksamhet? Vad behöver förändras? Vem är jag i förhållande till normen? Vilka normer följer jag? Vilka normer bryter jag mot? Beroende på min position, kan jag släppa ifrån mig makt så att andra får mer makt?

### Agera

Medverka aktivt i förändringsprocess och skapa delaktighet

Hur kan vi arbeta för att motverka begränsande normer? Hur kan vi bredda representationen bland våra medlemmar och/eller de som syns eller hörs som representanter för föreningen? Vad är mitt ansvar? Vilka mer har ett ansvar? Hur planerar vi arbetet? Vad behöver vi? Vilka behöver vara med och påverka processen?



# Bemötande och förhållningssätt

Hur vi möter varandra spelar roll. Det bemötande du ger en annan människa kan påverka i både positiv och negativ riktning. Ett positivt bemötande kan handla om att känna sig sedd, respekterad, rättvist behandlad, tillhörig och trygg. Ett negativt bemötande kan istället innebära motsatsen.

Ledare som är medvetna om normer och vet hur man kan formulera sig på ett inkluderande sätt är jätteviktiga för upplevelsen att vara sedd och av att finnas på lika villkor som deltagare i en förening. Förutom att känna till normer är det också viktigt att ha kunskap om hbtq-personer. Vad kan det till exempel betyda att vara transperson eller bisexuell? I slutet av materialet finns en ordlista som kan vara bra att läsa på!

Så hur kan du som ledare göra för att vara inkluderande i ditt bemötande?

## Några tips på förhållningssätt:

- » Det finns inte enbart kvinnor och män. Man måste inte vara antingen eller. En persons yttre, kropp eller könsuttryck, stämmer inte alltid överens med hur personen identifierar sig. Gör inga antaganden om personers könsidentitet. Gör det till en vana att fråga vilket pronomen andra personer använder, (hon, hen, han, den), precis som du frågar vad folk heter. Använd alltid det namn och pronomen som personen själv anger. Rätta dig själv och andra om någon säger fel.
- » Istället för att säga "kom igen tjejer" eller "kom igen grabbar" försök hitta ord som inkluderar fler och inte könar. Till exempel: "kom igen gänget!", "kom igen laget!" eller bara "kom igen!".
- » Gör inga antaganden angående personers sexuella läggning, relationer eller familjeform. Istället för att fråga om någon har flickvän eller pojkvän använd könsneutrala formuleringar, till exempel; "partner" eller "partners". Istället för att säga "mamma och pappa" kan du fråga hur personens familj ser ut eller använda mer inkluderande ord som till exempel "föräldrar" eller "viktiga vuxna".
- » Reflektera över dina egna föreställningar kring normer. Var medveten om hur normer kring etnicitet, funktionalitet, kön, könsidentitet, religion, sexualitet och ålder påverkar ditt möte med andra människor. Fundera på om det finns saker du kan säga eller göra annorlunda för att alla ska känna sig sedda.
- » Bidra till en inkluderande och tillåtande miljö i din förening genom att vara lyhörd inför uttryck som bryter mot normerna! Synliggör de som sällan får ta plats genom att aktivt bolla över frågor och inkludera dem i samtal.

***"Gör inga antaganden om personers könsidentitet. Gör det till en vana att fråga vilket pronomen andra personer använder"***

## Reflektion

Vad kan du göra redan idag för att bidra till allas lika rättigheter och möjligheter samt ett bättre klimat i din förening?

- » Visa aktivt i ord och handling att du står upp för allas lika värde.
- » Säg alltid ifrån om du hör nedlåtande skämt, ord eller kränkningar, även om det inte gäller dig eller även om du tror att ingen i gruppen berörs av det ord som används. Du vet inte vad personer har för erfarenheter som de inte är öppna med och det ska inte vara normbrytarens ansvar att våga säga ifrån. Är du osäker på om ett ord är nedlåtande? Undvik i så fall att använda det eller ta reda på det genom att fråga någon som du tror vet eller genom att söka på nätet.
- » Anta alltid att det finns hbtq-personer eller andra erfarenheter av att bryta mot normen i din förening och i den grupp du leder. Ett bra tankesätt kan vara "alla finns i rummet". Det innebär att utgå från att alla olika identiteter, kroppar och erfarenheter finns representerade i gruppen eller föreningen när du uttrycker dig. Det handlar inte om att man inte får prata om vissa grupper eller identiteter utan hur man pratar om dem. För att bli en mer inkluderande förening är det viktigt att försöka motverka ett "vi och de" – skapande och då kan små förändringar i formuleringar göra stor skillnad. Testa till exempel att säga "dom av oss som har rötter i ett annat land än Sverige" istället för "dom från andra länder".
- » Använd inte normbrytande personer som uppslagsböcker! Vill du veta något, läs på. Ett bra knep om du blir nyfiken på till exempel en transpersons kropp kan vara att först fråga dig själv om du kan googla dig till denna kunskap snarare än att fråga personen. Sådana frågor kan nämligen vara privata, påträngande och kränkande.



# Jobba vidare

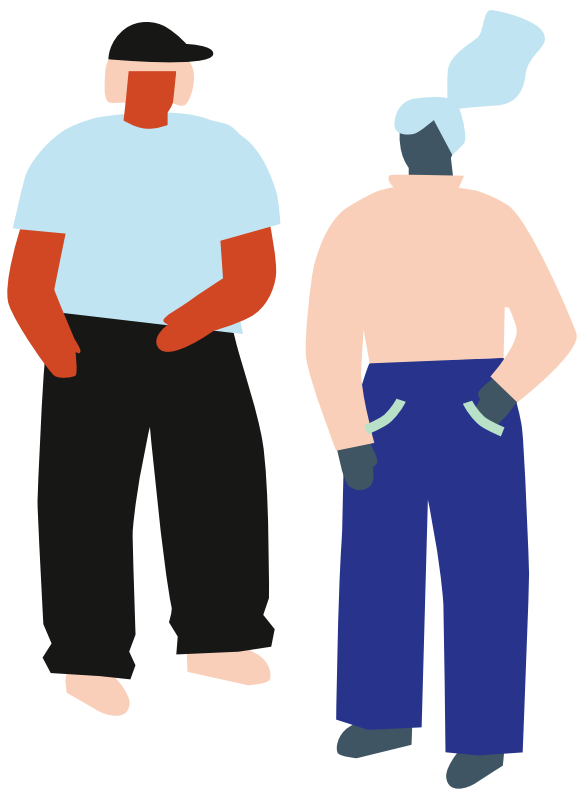
Att arbeta med inkludering skapar möjligheter att i vardagen, i verksamheterna öka föreningens demokrati och delaktighet. Ett bra sätt för att påbörja ert inkluderingsarbete är att reglera ert förhållningssätt mot orättvis behandling och trakasserier i era stadgar, och/eller att ta fram policys och handlingsplaner. Även om diskriminering i lagens mening inte gäller inom det ideella föreningslivet så kan exkludering och trakasserier vara ett brott mot er föreningsstadgar, värderingar och principerna om föreningars demokrati och öppenhet. En policy innehåller riktlinjer och en handlingsplan berättar hur riktlinjerna ska genomföras.

Har er förening någon form av policydokument? Finns det skrivet något om alla medlemmars lika värde i det dokumentet? Specificera gärna genom att ni som organisation tar ställning mot rasism, homofobi eller transfobi! Om dessa saker finns inskrivet i någon form av dokument är det lättare att hantera situationer när de uppstår samt att hantera eventuellt ifrågasättande eller motstånd från individer. Då har ni något ni alltid kan hänvisa till för att vara tydliga med att det inte handlar om era enskilda åsikter, utan det är föreningens ställningstagande.

Tydliga rutiner för hur ni hanterar trakasserier och sexuella trakasserier inom föreningen är också viktiga och kan ingå i en policy. Alla ledare, anställda och förtroendevalda bör känna till dessa. Det är också viktigt att se till att alla medlemmar vet vem de kan vända sig till om de upplever trakasserier eller sexuella trakasserier.

Har ni inga policydokument? Bland bilagorna längst bak finns en arbetsuppgift där ni kan få hjälp i hur ni kan ta fram en policy.

När ni har en policy kan ni även ta fram en handlingsplan för hur er policy ska genomföras. Hjälp i hur ni kan ta fram en handlingsplan finns bland bilagorna längst bak.



***”Det är viktigt att se till att alla medlemmar vet vem de kan vända sig till om de upplever trakasserier eller sexuella trakasserier”***

# Att ta fram en policy

**Syfte: Stöd i att ta fram en  
inkluderingspolicy**  
**Tidsåtgång: cirka 3-8 timmar**



## **Ofta underlättar och tydliggör en policy för medlemmar, föräldrar, ledare, funktionärer, förtroendevalda och anställda vad föreningen står för.**

Ett sätt att ta fram en policy kan vara att anordna ett möte för ledare och medlemmar i föreningen. Det är av stor vikt att den policy som till slut antas av föreningen är förankrad hos ledarna och medlemmarna. Annars finns risken att medlemmarna inte känner att den överensstämmer med föreningens verksamhet och policyn kommer sannolikt inte ha någon påverkan.

## **Underlag till ett möte för att ta fram en inkluderingspolicy**

### **Första uppgiften - skapa motiv för en policy**

Varför är det viktigt för oss och vår förening att vi har en inkluderingspolicy? Lista argument och enas kring de som känns viktiga för er.

Låt alla hjälpas åt att fundera - Hur ser det ut i vår förening idag?

Inled gärna policyn med en kort beskrivning hur föreningen ser ut idag: antal medlemmar, antal personer som är aktiva, och så vidare. Detta så att alla får en helhetssyn över föreningens verksamhet. Har det förekommit någon form av exkludering eller trakasserier inom föreningen eller finns det risk för att detta kan ske? Frågan är vilka konsekvenser detta kan få – och hur ni i föreningen hanterar det. Be deltagarna lista situationer där exkludering skulle kunna uppstå (exempel: ledare hånar medlemmar med huvudduk, transpersoner utesluts ur aktiviteter riktade till ett visst kön, personer med fysiska funktionsnedsättningar kan inte delta i aktiviteter). Listan kan göras lång men det viktiga är att ni diskuterar händelser och situationer som angår er och ni kan göra något åt.

Gå vidare med: Detta ska vi vara rädda om – därför ska vi planera hur vi bibehåller det i vår verksamhet. Lyft sedan frågorna i gruppen utan att fastna i vad som ska göras och hur.

## Andra uppgiften – skapa policyn, riktlinjer

Nu är det dags att skapa policyn, riktlinjer för hur er förening vill ha det. Det är viktigt att deltagarna får prata om detta så att de känner att de riktlinjer som de kommer fram till är just deras. Förslag till arbetsgång:

Arbeta i par eller i grupper. Ta ställning till en situation eller fråga i taget och ge lite tid åt att prata om vilka riktlinjer föreningen kan ha.

Gå laget runt eller hör vad grupperna har kommit fram till.

Lista gruppernas riktlinjer på blädderblock eller skrivtavla.

Nästa steg blir att enas kring en/flera riktlinjer och därefter eventuellt prioritera så att ni har ett mindre antal riktlinjer att gå vidare med.

Därefter tar ni nästa situation eller fråga. Håll koll på tiden, fastna inte för länge på någon fråga.

Exempel på discussionsfrågor att utgå från:

- » På vilket sätt är det okej eller inte okej att någon behandlas annorlunda eller kränks på grund av ens:
  - Kön?
  - Könsidentitet eller uttryck?
  - Sexuella läggning?
  - Etnicitet?
  - Religion eller annan trosuppfattning?
  - Funktionsnedstättning?
  - Ålder?
  - Annat?
- » Är det okej om våra ledare, styrelse eller medlemmar uttalar sig transfobiskt, homofobiskt, rasistiskt eller sexistiskt?
- » Vilka riktlinjer och rutiner kan vi ha när det gäller trakasserier och sexuella trakasserier?

### Tredje uppgiften

Ta en riktlinje i taget och prata om följande frågor:

- » Vad gör vi om riktlinjer inte följs?
- » Vems är ansvaret för att riktlinjer följs?

Enas i storgrupp kring konsekvenser, ansvar och åtgärder. Dokumentera under rubrikerna: riktlinjer, konsekvenser och ansvar.

### Anta och förankra policyn

Ett färdigt dokument, betyder det att vi är i mål nu? Nej, det är nu det viktiga arbetet med att förankra och implementera policyn i verksamheten påbörjas. Hur gör vi så att våra medlemmar, aktiva och föräldrar känner till vår policy? Förslag på olika sätt att få så många som möjligt att känna till vår policy är föreningsmöten, föräldramöten, mejlutskick och hemsidan. Tänk även på att nya deltagare/medlemmar får kännedom om policyn när de kommer in i verksamheten.

I nästa steg får du tips på hur du kan ta fram en handlingsplan med aktiviteter för att se till att policyn följs och/eller för att främja inkludering och förebygga orättvis behandling och trakasserier.



## Varför ska ni göra en handlingsplan? Ställ frågor till varandra och diskutera

### Gör en handlingsplan

**Syfte:** Stöd i att ta fram en plan för fortsatt arbete med inkludering

**Tidsåtgång:** Cirka 3-8 timmar, beroende på hur stor och omfattande ni vill att planen ska vara.

#### Hur kan ni gå vidare med ert inkluderingsarbete?

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 förening.

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 förening för alla där man har möjlighet att delta och vara den man är oavsett könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, relationsstatus, ålder, etnicitet, funktionsvariation, eller trosuppfattning."

Ni kan sedan bryta ned detta övergripande mål i mindre delmål som ni kan behöva uppnå på vägen till det övergripande målet. Till exempel: "Alla oavsett könsidentitet och könsuttryck kan använda våra toaletter och omklädningsrum".

**Varför ska ni göra en handlingsplan?** Ställ frågor till varandra och diskutera:

- » Hur ser bemötandet ut er emellan? Reflektera exempelvis över hur ni pratar med varandra på 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?
- » För att komma på lösningar måste man veta vad det är en vill motverka. Börja därför med att definiera problemet tillsammans. Exempel på en problemformulering kan vara "Heteronormer och exkluderande språk", "Trakasserier inom föreningen", "Våra lokaler är otillgängliga", "Bara killar får cred för sitt arbete", "Rasism".

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

Exempel: "Denna handlingsplan är till för att stärka allas lika värde och möjligheter inom vår förening"

**Hur ska handlingsplanens mål uppnås?** Hur ska ni stärka ert arbete med inkludering inom er verksamhet?

Diskutera hur ni ska uppnå målet med handlingsplanen:

- » Börja med att spåna kring alla möjliga tänkbara saker som kan vara lösningen på problemen ni definierade i steget innan. Det kan vara allt från vad man själv som individ kan göra när någon är taskig, till vilka beslut vår styrelse kan ta för att underlätta arbete mot utsatthet.

Lösningarna får vara hur omöjliga eller möjliga som helst. Exempel kan vara: bygga en luftballong med ”Stoppa rasismen” skrivet över hela, ge ett pris till någon som har gjort något bra, installera hissar och bygg en ramp till byggnaden, utbilda alla medlemmar i inkludering och normkritik, ersätt nuvarande toalettskyltar med könsneutral toalettskylt.

- » Sortera sedan förslagen. Vilka är genomförbara? Vad kan ni börja göra redan imorgon? Vilka idéer är möjliga att genomföra nästa månad? Vad vore toppen om det var gjort inom ett år?
- » Hur ska ni göra det? Var konkreta! Var väldigt tydliga med hur ni formulerar vad ni ska göra inför er själva. Hur ska ni kunna förklara detta för kollegor, medlemmar och de som bestämmer?

Hur ska detta presenteras för nya ledare eller medlemmar? Hur kan ni förklara att er förening arbetar normkritiskt för nya medlemmar/förtroendevalda/anställda? Exempel på en presentation: ”Vi värdesätter de kvaliteter som olikheter tillför föreningen och vill skapa en förening grundad på kunskap och respekt.”

Kom på en egen formulering!

**Vem är ansvarig för handlingsplanen?** Vem bestämmer om handlingsplanen? Vem har formellt beslutande om frågan? Vem är ansvarig för de olika aktiviteterna?

**När ska det ske?** Gör en tidsplan för när de olika aktiviteterna ska påbörjas och slutföras.

## Exempel på hur en handlingsplan kan se ut:

Övergripande mål och syfte:			
Denna handlingsplan är till för att stärka allas lika värde och möjligheter inom vår förening. Vi vill vara en förening för alla där man har möjlighet att delta och vara den man är oavsett könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, relationsstatus, ålder, etnicitet, funktionsvariation, eller trosuppfattning.			
Mål	Aktivitet	Ansvarig	När
Alla oavsett könsidentitet och könsuttryck kan använda våra toaletter och omklädningsrum	Byta ut toalettskyltarna till könsneutrala  Se över möjligheterna till ett tredje omklädningsrum genom att lyfta denna önskan med hyresvärderna	Lena	Skyltar ska vara utbytta innan 1 september 2020.  Tredje omklädningsrum ska ha lyfts med hyresvärd innan 1 oktober 2020.
	Workshop om normkritik och bemötande med alla ledare  Informationsblad om inkluderande förhållningssätt tas fram	Amir	Workshop kommer erbjudas en gång om året med start september. 2020  Informationsbladet klart senast oktober 2020

# Övningar

- 1. *Guidelines***
- 2. *Vad är en norm?***
- 3. *Genomför en normkritisk aktivitet***
- 4. *Att gestalta kön***
- 5. *Case-diskussioner***

# Övning 1: Guidelines

**Syfte:** Skapa ett gemensamt förhållningssätt och förutsättningar för att kunna arbeta inkluderande och lyfta samtal om klimat, bemötande och normer.

**Hur:** Gemensam diskussion om hur ni tillsammans kan komma överens om gemensamma ramar för rummet eller gruppen.

**Tidsåtgång:** Cirka 20 minuter.

**Förberedelse:** Se till att det finns ett anteckningsblock eller whiteboard och penna.

## Gör så här:

- » Förklara syftet med övningen. Påpeka att alla människor har olika erfarenheter och förutsättningar inom en förening. En viktig förutsättning för att prata om diskriminering, normer, klimat, bemötande och maktrelationer är därför att alla deltagare ska kunna känna sig trygga att alla får möjlighet att vara delaktiga.
- » Förklara att ni nu ska formulera gemensamma ramar för era samtal (för föreningen i stort, i en grupp, under en aktivitet eller under ett möte) och be gruppen att ge förslag på hur vi kan göra för att alla ska känna sig trygga och kunna vara delaktiga?
- » Skriv upp förslagen på tavlan och reflektera tillsammans kring dem.
- » Be gruppen att hjälpa till att påminna varandra om dessa ramar – om någon skulle glömma dem.
- » Fotografera överenskommelsen eller spara anteckningssidan så kan ni återanvända den under kommande träffar där du kan sätta upp den på ett ställe som är väl synligt under den tid ni ska jobba tillsammans.
- » Om ni använder överenskommelsen under en längre tid kan ni följa upp den: Hur har det fungerat? Är det något som saknas? Behöver vi göra på ett annat sätt?

## Följdfrågor:

- » Vad kan vi göra konkret för att alla deltagare ska känna sig trygga och delaktiga?
- » Finns det motsättningar mellan olika förslag? Hur hanterar vi dem?
- » Saknas någonting?
- » Vad ska vi kunna göra om vi märker att det inte fungerar?



# Övning 2: Vad är en norm?

**Syfte:** Skapa en gemensam kunskap om normer i gruppen.

**Hur:** Diskussion om begreppet normer.

**Tidsåtgång:** Cirka 20 minuter.

**Förberedelse:** Se till att det finns ett anteckningsblock eller whiteboard och penna.

## Gör såhär:

1. Förklara syftet med övningen.
2. Börja med att skriva upp frågan *Vad är en norm?* på tavlan.
3. Låt gruppen diskutera frågan och skriv upp de förslag som kommer upp.
4. Gå igenom RFSL:s definition av en norm som finns under kapitlet "Normer".
5. Reflektera tillsammans utifrån det ni sagt och några av följdfrågorna.

## Följdfrågor:

- » Hur går det att veta om det finns en norm? (går den att se eller känna?)
- » Vad spelar normer för roll i samhället?
- » Vad spelar normer för roll i en förening?
- » Vad kan normer få för konsekvenser för de som lever upp till dem?
- » Vad kan normer få för konsekvenser för de som bryter mot dem?
- » Hur får en ny medlem kunskap om vilka normer som finns inom en förening?
- » Vad skulle hända om vi uttalade normerna istället?
- » Hur går det att förändra normer som är negativa? (till exempel som kan leda till exkludering, diskriminering, trakasserier eller våld?)



# Övning 3: Genomför en normkritisk aktivitet

**Syfte:** Skapa delaktighet i inkluderingsarbetet

**Hur:** Planera en normkritisk aktivitet

**Tidsåtgång:** Cirka 30 minuter

**Förberedelse:** Se till att det finns anteckningspapper och pennor.

Den här övningen 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 anordna ett möte för medlemmar.

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.

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.

## Olika normer och teman att fokusera på:

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

## **Normkritik innebär att:**

- Synliggöra normer
- Granska fördelar med att befinna sig inom normerna
- Agera

## **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 utställning eller konsert
- » Planera en medlemstidning
- » Planera en bokcirkel
- » Planera ett studiebesök
- » Planera en tävling eller match
- » Planera ett panelsamtal

## **Tillsätt en arbetsgrupp för planering av aktiviteten. Exempel på frågor att fundera över till er valda aktivitet:**

- » Hur ser sammansättningen ut? Varför?
- » Vem/vilka leder aktiviteten?
- » Vilka ska bjudas in att delta?
- » Hur ska information om aktiviteten spridas?
- » 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 förening?
- » Hur ser sammansättningen ut inom organisationen?
- » Finns det gemensamma nämnare bland de som har ledande 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?
- » Hur jobbar ni för att uppmärksamma hbtq-rättigheter?
- » Följs hbtq-rättigheterna inom er organisation?

***Finns det gemensamma nämnare bland de som har ledande positioner?***

# Övning 4: Att gestalta kön

**Syfte:** Skapa medvetenhet om normer kring kön

**Hur:** Fysisk gestaltning i grupp

**Tidsåtgång:** Cirka 20 minuter

**Förberedelser:** Du behöver ett rum som går att röra sig i samt stolar till varje deltagare

Syftet med den här övningen är att undersöka hur normer kring kön tar sig uttryck på ett konkret och nära sätt för att undvika abstrakta generella diskussioner som kan göra det svårt att se hur normerna påverkar en själv och ens eget liv.

## Gör så här:

1. Be deltagarna sitta ner på sina stolar, blunda och känna efter hur de sitter. Låt alla föreställa sig en väldigt typisk kvinnlig kvinna, en stereotyp. Det kan vara någon de känner, någon från en tv-serie eller bara en fantasifigur.
2. Nu ska deltagarna sätta sig så som de tänker sig att kvinnan sitter.
3. Be alla att öppna ögonen och se sig omkring i rummet, på det sätt som personen de tänker på skulle göra. Alla ska sedan lämna sin plats i ringen och börja röra sig i rummet, som personen de tänker på.
4. Efter ett tag kan du be deltagarna hälsa på varandra, om det känns som att personen de har föreställt sig skulle göra det.
5. Berätta för deltagarna att de får bråttom att hinna med bussen och måste skynda sig.
6. Säg att de kommer fram till hållplatsen och blir väldigt kissnödiga.
7. Säg att bussen kommer och be dem gå och sätta sig. Nu ska deltagarna återvända till sina platser i ringen, sätta sig ner och blunda på nytt.
8. Nu ska de föreställa sig en typisk man, en riktig karllakarl, en stereotyp. Gör sedan övningen en gång till med den nya karaktären.
9. Diskutera sedan hur det kändes att röra sig som man respektive kvinna: fanns några skillnader och hur kändes de? Ändrades er kroppshållning, hur då? Vad kan era observationer säga om normer kring hur män och kvinnor förväntas vara? Kan ni känna igen dessa normer från er egen arbetsplats eller förening? På vilket sätt?



# Övning 5: Case-diskussioner

**Syfte:** Ökad medvetenhet kring bemötande och inkluderande förhållningssätt

**Hur:** Gruppreflektioner kring verklighetsbaserade situationer

**Tidsåtgång:** Cirka 30 minuter

**Förberedelser:** Skriv ut de case du vill använda

*”Ett case är en beskrivning av en verklighetstrogen situation där ett eller flera problem uppstår.”*

Ett bra sätt att fortsätta att arbeta med normkritik är att ha återkommande diskussioner om normer, situationer och möten med andra personer. Detta kan ni göra genom att diskutera olika case. I denna övning får ni sex olika verklighetsbaserade situationer som ni kan använda som diskussionsunderlag. När ni använt de case som finns här kan ni hitta på egna!

Ett case är en beskrivning av en verklighetstrogen situation där ett eller flera problem uppstår. De case som beskrivs här 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 situationer i stunden och förebygga exkludering på längre sikt.

Välj ut de case ni tycker passar. Läs och diskutera ett case i taget, gärna i mindre grupper. Ni kan sedan diskutera 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 exkluderande 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?

## Styrelsemötet

Ni har styrelsemöte i er föreningslokal en eftermiddag i november. Det börjar bli mörkt och kallt ute och någon har tagit med sig fika. Samtalet glider från det ena till det andra och stannar en stund vid Pridefestivalen som genomfördes en vecka tidigare. De andra styrelsemedlemmarna skämtar om bögar på ett sätt som du upplever inte är ok. Några skratrar och andra blir tysta. Du skulle vilja göra något, men vet inte riktigt vad eller hur du ska göra det.

**Hur tolkar du situationen?**

**På vilket sätt hänger situationen ihop med normer och makt?**

**Vad finns det för risker i situationen?**

**Hur kan du hantera situationen på ett bra sätt?**

**Vad behöver du för att kunna göra det?**

## Enkätfråga

Ni genomförde nyligen en undersökning i form av en webbenkät där era medlemmar 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 kan du se för normer i detta exempel?**

**Vad gör du för att bemöta medlemmen så bra som möjligt?**

**Hur går du vidare med det hela efteråt?**

**Vad kan konsekvenserna bli om det inte görs något?**

## Filmkvällen

Er förening anordnar en filmvisning och flera av era medlemmar har kommit för att delta. Filmen som visas handlar om två kvinnor i Iran som inleder en kärleksrelation. Filmen upprör en av medlemmarna som säger sig inte vilja se mer, och som uttalar sig nedsättande om både homosexuella och muslimer.

**Vad ser du för normer i situationen?**

**Hur tolkar du situationen?**

**Vad finns det för risker i situationen?**

**Hur skulle situationen kunna hanteras på ett bra sätt?**

**Vad skulle du behöva för att kunna göra det?**

## Jargong

Ungdomarna i gruppen som du är ledare för använder ofta en hård jargong mellan varandra. De pratar högljutt och använder ord som "bög, fjolla, hora, blatte" och så vidare. Eftersom ni vill vara en förening där alla känner sig trygga känner du att du behöver gränsa mot detta, men känner dig osäker på hur.

**Vad är problematiskt i denna situation?**

**Vad skulle du kunna göra i denna situation?**

**Vad kan konsekvenserna bli om det inte görs något?**

**Hur kan ni förebygga att liknande situationer uppstår i er verksamhet?**

## Rasism

En medlem berättar för dig att det finns en ledare som uttryckt sig rasistiskt inför gruppen. Medlemmen har själv vit hudfärg och andra i gruppen har mörk. Han är upprörd över det som hänt men upplever sig inte drabbad personligen men hen menar på att det finns flera POC\* i gruppen.

**Vad tänker du om situationen?**

**Vad finns det för risker i denna situation?**

**Hur kan du ta emot och hantera denna situation på ett bra sätt?**

**Vad behöver du för att kunna göra det?**

**Hur kan ni förebygga liknande situationer i er förening?**

\*POC står för *people of color*

# Bilagor

*Mateialtips*  
*Ordlista*

# Materialtips

Är ni intresserade av fler normkritiska övningar? Här finns lite tips på olika material. De flesta är gratis och går att ladda ned som PDF eller beställa.

**#killmiddag** – material för samtal om manlighet

**Bilder** som förändrar världen- bildhandbok för normkritisk kommunikation, Gävle kommun, 2016

**BRYT!** – metodmaterial med normkritiska övningar, RFSL Ungdom

**Det börjar med mig** – ett metodmaterial om destruktiva maskulinitetsnormer, Fatta man, 2016

**Hbtq-handboken** – prata om hbtq, normer och rättigheter i LSS eller funktionsverksamheter, RFSL Funkisprojektet, 2017

**LGBTQ** people's rights in Sweden- informationsmaterial på sju språk. MUCF, 2016

**Machofabriken** – filmer och studiematerial kring maskulinitetsnormer

**Man föds inte till homofob, man blir det** – ett studiematerial om homofobiska hatbrott med normkritiska metoder och fördjupande texter, RFSL Ungdom, 2010

**Normstorm** – normkritiskt metodmaterial, Jönköpings kommun, 2017

**Schyst!** – En inspirationskälla till jämlik kommunikation, Region Värmland 2016

**Öppna verksamheten** – för dig som arbetar med unga på en fritidsgård, ett ungdomens hus eller inom någon annan verksamhet som riktar sig till unga MUCF, 2011

## Länkar:

**transformering.se** – bra information om transfrågor

**rfsl.se** – Riksförbundet för homosexuellas, bisexuella, transpersoner och queeras rättigheter

**rfsl.se/verksamhet/newcomers** - nätverk för och med asylsökande, papperslösa och nyanlända hbtq-personer

**rfsu.se** – Riksförbundet för sexualupplysning

**umo.se** – ungdomsmottagningen på nätet

**do.se** – diskrimineringsombudmannan

**bris.se** – barnens rätt i samhället

**RFSL stödmottagning** – stöttar hbtq-personer som blivit utsatta för kränkningar, hot och våld 020-34 13 16 (kostnadsfritt) E-post: [stod@rfsl.se](mailto:stod@rfsl.se)

**unizon.se** - samlar Sveriges kvinnojourer, tjejjourer och andra stödjourer

# Ordlista

**Bisexuell** eller pansexuell är person som har förmågan att bli kär i och/eller attraheras av människor oavsett deras kön.

**Cisperson** är en person vars kropp, juridiska kön och könsidentitet hänger ihop enligt normen. En person som föddes med snippa och fick "kvinna" registrerat i folkbokföringen och som alltid har sett sig själv som tjej/kvinna är till exempel en cistjej/cis-kvinna. Många cispersoner uttrycker sig också – med hjälp av till exempel kläder, hår eller kroppsspråk – på sätt som stämmer överens med det kön de blev tilldelade vid födseln.

**Cisnorm** – ett antagande om att alla människor är/bör vara cispersoner.

**Diskriminering** är när en person behandlas orättvist eller kränkande på grund av hens etnicitet, kön, könsidentitet eller uttryck, religion, sexuella läggning, funktionsnedsättning eller ålder och att det sker inom ett skyddat samhällsområde.

**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.

**Hbtq** är ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter.

**Heterosexuell** är person som har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av någon av ett annat kön än det egna.

**Heteronorm** – ett antagande om att alla människor antingen är kvinnor eller män och att heterosexualitet är naturligt, självklart och rätt. Ett antagande om att alla är heterosexuella tills något annat sägs och att alla förväntas vilja leva i monogama parförhållanden.

**Homosexuell** är en person som har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av människor med samma kön som det egna.

**Homofobi** är en ideologi, uppfattning eller värdering som ger uttryck för en starkt negativ syn på homosexualitet eller homo- och bisexuella.

**Ickebinär** kan personer kalla sig som identifierar sig som mellan eller bortom kvinnan-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.

**Intersex** är en person med ett medfött tillstånd där könskromosomerna, könskörtlarna (testiklar eller äggstockar) eller könsorganens utveckling är atypisk. "Inter" betyder "mellan" på latin och "sexus" betyder "kön". Intersexuell betyder således "mellan könen". Intersex är ett kroppsligt eller biologiskt tillstånd. Det går att vara intersex och identifiera sig som man, kvinna eller något annat. Intersex säger inte någonting om en persons sexuella läggning.



**Juridiskt kön** är i Sverige antingen man eller kvinna. Det tilldelas när man får sitt personnummer, där man också kan se om personen anges som man eller kvinna.

**Könsidentitet** är det kön man känner sig som. Det behöver inte överensstämma med hur ens kropp ser ut. Man kan identifiera sig med ett kön eller med flera, man kan uppleva att ens könsidentitet varierar eller att man inte känner sig som något kön alls. Alla människor har själva rätt att bestämma vilken könsidentitet de har.

**Könsuttryck** är hur man uttrycker sitt kön. Det gör man till exempel genom kläder, kroppsspråk, frisyra, om och hur man sminkar sig och pratar. Ens könsuttryck kan stämma överens med könsidentiteten, men den behöver inte göra det. Man kan välja att uttrycka sig på ett annat sätt än i linje med sin könsidentitet.

**Könsdysfori** kan beskrivas som en stark och ihållande känsla av att vara tilldelad fel kön. Ofta är denna känsla förknippad med ett psykiskt lidande och kan medföra en nedsatt förmåga att fungera i vardagen. Personer med könsdysfori kan därför få tillgång till könsbekräftande vård och behandling.

**Normer** är oskrivna regler, idéer och ideal som kontrollerar hur man förväntas vara, leva och se ut.

**Normkritik** är ett verktyg för att få syn på och förändra normer som kan leda till ojämlikhet eller diskriminering.

**Pronomen** är till exempel hon, han, hen och den – det man vill bli kallad när någon pratar om en i tredje person (till exempel: hen är snäll, jag

tycker om hen). Pronomen kan hänga ihop med ens kön/könsidentitet, men behöver inte göra det. Om man är osäker på någons pronomen kan man fråga i ett enskilt samtal (till exempel: "Vilket pronomen har du/ Har du något pronomen/Vilket pronomen vill du att jag använder om dig?"), använda personens namn i stället för pronomen eller vända sig till personen och säga "du" om man deltar tillsammans i en grupp.

**Queer** är ett begrepp som kan betyda olika saker som omfattar ett kritiskt förhållningssätt till normer kring kön och sexualitet. Att identifiera sig som queer kan innebära att inte vilja eller kunna definiera sitt kön och/eller sin sexualitet.

**Rasism** är när någon behandlas orättvist eller kränkande på grund av sin hudfärg, sin bakgrund, kultur eller religion. Rasism är till exempel 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.

**Transperson** är ett paraplybegrepp för de personer som bryter mot normer kring kön. Man kan vara transperson på många sätt. 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 (TS)** kan den person kalla sig som är man men tilldelades det juridiska könet kvinna vid födseln, eller som är kvinna men tillde-

lades det juridiska könet man vid födseln. Oftast vill man som transsexuell både ändra juridiskt kön och förändra kroppen med exempelvis hormoner och/eller kirurgi. Transsexuell kan vara både en identitet och ett sätt att benämna sig själv om man fått diagnosen transsexualism.

**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. Man kan klä om mer eller mindre ofta. Juridiska män som klär sig i typiska kvinnokläder är den mest välkända formen av transvestism. Juridiska kvinnor som ibland klär sig i typiska manskläder brukar inte uppfattas som transvestiter: det är helt enkelt mer socialt accepterat i västvärlden i dag att vara tjej i killkläder och man sticker inte ut på samma sätt. Men en tjej som använder typiska killkläder och -attribut kan förstås vara transvestit eller crossdresser, det beror på vilken betydelse hon själv lägger i könsuttrycket. Crossdresser betyder samma sak men har blivit en allt vanligare synonym för transvestit.

**Transfobi-** en ideologi, uppfattning eller värdering som ger uttryck för en starkt negativ syn på transpersoner eller personer vars könsuttryck bryter mot normen. Transfobi överlappar ofta homofobi.

**Vill du veta mer, besök:**  
[www.rfsl.se/hbtq-fakta/hbtq/begreppsordlista/](http://www.rfsl.se/hbtq-fakta/hbtq/begreppsordlista/)





Har du frågor kring materialet eller behöver stöttning i framtagandet av en policy och handlingsplan? Ta då kontakt med Idrotts- och föreningsförvaltningen.

**E-post [kundservice@ioff.goteborg.se](mailto:kundservice@ioff.goteborg.se)**

**Telefon 031- 368 20 00**