

# Välkomna till en grundutbildning i HBTQI

# Hbtqi-kompetens & internt arbete

alla  
finns i  
rummet

# Innehåll

Normer

Hbtqi -begrepp

Bemötande

Internt arbete

Normer

# **Brainstorm!**

Vad är en norm?

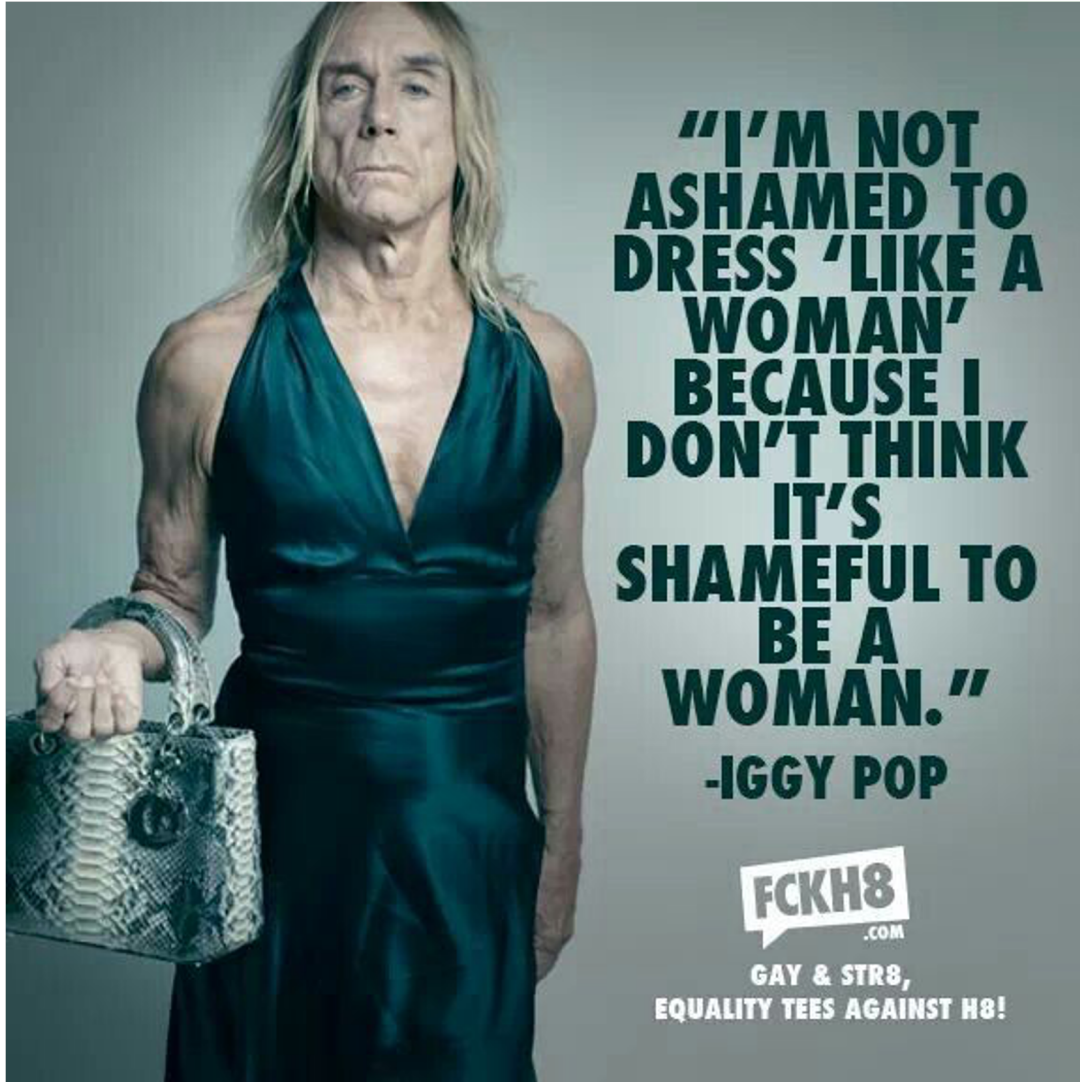
## Vad är en norm?

- en oskriven regel
- kan skapa ordning och trygghet
- föreställningar kring "normalt"
- förväntat och önskvärt
  
- osynlig
- varierar utifrån tid och plats
- kan skapa "vi" och "dem"
- har konsekvenser i form av fördelar och nackdelar
- hänger ihop med makt

# Makt

- möjligheterna att påverka din egen vardag
- möjligheterna att påverka samhället
- möjligheterna att ta del av samhällets resurser





**"I'M NOT  
ASHAMED TO  
DRESS 'LIKE A  
WOMAN'  
BECAUSE I  
DON'T THINK  
IT'S  
SHAMEFUL TO  
BE A  
WOMAN."**

**-IGGY POP**

**FCKH8**  
.COM

**GAY & STR8,  
EQUALITY TEES AGAINST H8!**

Hudfärgat plåster?





- 1. Idé:**  
Språkligt uttryck som visar en förväntan om att alla kan gå och stå
- 1. Beteende:**  
Bokad utbildningslokal på andra våningen utan hiss
- 1. Konkret:**  
Diskriminering och exkludering vid rekrytering, på utbildningar

Dags för en  
bensträckare?

*Bild från metodmaterialet "Schyst"*

Vad kan det finnas för fördelar med att passa in i normer?

Vad kan det finnas för nackdelar med att inte passa in i normer?



Normer om  
kön

## Cisnorm

Förväntan att alla identifierar sig som antingen män eller kvinnor

Förväntan att alla identifierar sig med det kön som tilldelades dem vid födseln

# Att följa cisnormen



**Kropp**

Tilldelat  
kön

**Juridiskt  
kön**

**Könsuttryck**

**Köns-  
identitet**



**Kropp**

Tilldelat  
kön

**Juridiskt  
kön**

**Könsuttryck**

**Köns-  
identitet**

# **Cis-person:**

En person som följer cishnormen

En person som alltid har identifierat sig med sitt (vid födseln) tilldelade kön.

Man/Kvinna

# Heteronormen

Vad blev det?  
pojke eller flicka?

manlig

kvinnlig

man

kvinnna



kvinna

man

Sökord: familjerabatt, familjeresor, försäkring för familj



Heteronormen får konsekvenser för barn och vuxna som...

- är hbtqi-personer eller funderar över sin identitet
- är del av en regnbågsfamilj
- är närstående till en hbtqi-person
- alla människor

# Med hjälp av normkritik kan vi...

- Synliggöra och ifrågasätta normer och maktförhållanden
- Vara medvetna om att både normpersoner och normbrytare finns i rummet
- Granska våra egna positioner i förhållande till normer & makt/privilegier
- Motverka normer som leder till diskriminering

Vad har jag  
för tankar om  
sexuell  
läggning?

Har jag  
tankar om  
hur tjejer och  
killar »är«?

Vad betyder att  
vara inkluderande  
för mig?

Hur förhåller jag  
mig till mina egna  
fördomar?

Hur kan jag  
förhålla mig till  
mina  
privilegier?

## Normkritik

På vilket sätt kan jag  
exkludera genom mitt  
språkbruk?

Vilka normer  
gynnar mig?

Hur för jag vidare  
begränsande  
normer?

# Hbtqi-begrepp

HB

T

Q

I

Homosexuell  
Bisexuell

Transperson

Queer

Intersex

Sexualitet  
(sexuell läggning)

Kön  
(identitet & uttryck)

Sexualitet &  
kön

Kön  
(kroppen)



# Att bryta mot cisnormen

## Som trans kan jag t.ex. vara:

- Icke binär könsidentitet
- Tjej/kvinna
- Kille/man
- Osäker på min könsidentitet
  
- Transvestit, crossdresser



# Sexuell praktik

Vad vi gör

# Sexuell preferens

Vad vi drömmer om

# Sexuell identitet

Hur vi se på oss själva

# Sexuell läggning

Juridik - diskrimineringsgrund

Bisexualitet

Heterosexualitet

Homosexualitet

Kön

tvåkönsnorm

kvinnligt

manligt

kroppen (biologiskt)

juridiskt

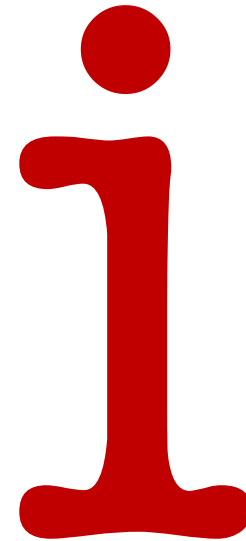
könsuttryck (socialt)

könsidentitet

# Intersex

## Variationer av kroppen

- inre könsorgan
- yttre könsorgan
- könshormoner
- könskromosomer
- sekundära könskaraktistika



# Individuell komplexitet

Jag kan bli kär i alla kön  
men vill inte definiera  
min sexualitet

Är en man som ser mig  
som hetero men jag har  
provat att ha sex med killar  
vid två tillfällen

Identifierar mig som  
bisexuell men har  
bara kärleksrelationer  
med tjejer

Jag har endast haft sexuella  
kontakter med tjejer men kan  
tycka att killar är attraktiva

Bemötande ur ett hbtqi-perspektiv

Vad är ett bra bemötande?

Du



Jag

LIKA  
OLIKA



<https://youtu.be/M2ydJjODHDs>

# Fördjupning

- Hon, han, hen. En analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner, MUCF 2010
- Om unga hbtq-personer. Fritid / Hälsa, MUCF 2012
- God vård av vuxna med könsdysfori / God vård av barn och ungdomar med könsdysfori, Socialstyrelsen 2015
- Våldsamt lika och olika - En skrift om våld i samkönade parrelationer, RFSL 2008
- Homosexuellas, bisexuellas och transpersoners hälsosituation - Återrapportering av regeringsuppdrag att undersöka och analysera hälsosituationen bland hbt-personer, Folkhälsoinstitutet 2015
- Kunskap och erfarenheter av arbete med våldsutsatta hbtq-personer, Ett kunskapsstöd från RFSL stödmottagning, RFSL 2018

Vad pratar vi om på jobbet, när vi inte pratar jobb?

# Öppenhet

Att kunna berätta vad vi ha gjort i helgen

Att kunna prata om tidigare bakgrund

Att bli tilltalad med rätt namn

Att andra använder rätt pronomen om oss

Att inom ramarna för yrket kunna klä sig som en vill

Att kunna ha en bild på vår familj på skrivbordet

Att kunna vara vän med våra kollegor på sociala medier

Det är viktigt att känna sig trygg i det sociala samspelet på arbetsplatsen och slippa dölja viktiga delar av ens liv.

# 50 %

homo- & bisexuella  
är inte öppna

# 40 %

avstår från samtal  
undviker bli "avslöjade"

# 44 %

uppger att de skulle säga  
ifrån mot skämt på hbtqi-  
personers bekostnad

Det finns skillnader i upplevelse av diskriminering. Enligt forskningen anser heterosexuella personer i lägre utsträckning att det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning, medan homo- och bisexuella upplever den som högre.

Arbetslivsinstitutet, Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor, 2003

LO, Öppenhet i arbetslivet, 2011



# Öppenhet på arbetsplatsen

- Diskriminering, ojämställdhet och homofobi finns någon annanstans
- Få studier har genomförts om sexuell läggning och könsidentitet/uttryck
- Grader av döljande/öppenhet beror på olika faktorer
- Strategier för att undvika diskriminering
- Stödjande miljö på arbetsplatsen ökar graden av öppenhet

Forskningsöversikt: Likabehandling i arbetslivet,  
Högskolan i Halmstad, Tema Likabehandling & Oxford Research, 2011

# Bemötande & arbetsmiljö

- Alla har varierande erfarenheter
- Inkluderande språk och öppna frågor
- Reflektera kring normer i mötet, själv och tillsammans med andra
- Normalisera normbrott
- Alla finns i rummet

Gärna! & Se upp!



## Sätt att fråga



”Vad har du för relationer?”

”Hur ser din familj ut?”

”Vilket namn använder du?”

”Vilket pronomen vill du att jag använder om dig?”

”Har du flickvän?” / ”Har du pojkvän?”

”Vi kvinnor!”, ”Du som är man”

”Vad bra att mamma följde med idag”

## Identitet



Använd det pronomen, namn och termer som personen använder om sig själv och om sina närstående.

Vid osäkerhet - våga fråga.

Låt personens egen definition vara det som gäller!

Korrigerade dina egna felsägningar



Använda namn och pronomen utifrån dokument eller din tolkning av personen

Inte respektera när personen ber dig använda annat namn eller pronomen

Tillskriva en identitet: tex kalla någon för "homosexuell", "man" eller "transman" utan att personen själv använt den benämningen

”Han var också väldigt snabb på att plocka upp att jag kallade mig för ett annat namn än det jag folkbokförts som och började använda det direkt utan att ställa frågor om det.”

## Relevans



Innan du ställer en fråga,  
fundera på varför och hur.

Hur ska jag använda svaret?

Gör google-testet!

Avvakta! Lyssna in



”Vilka operationer har du  
genomgått som en del av din  
transition?”

”Kan du berätta om hur  
könsbekräftande behandling går  
till?”

”Vem är den biologiska  
mamman?”

## I situationer där du måste fråga



Använd 3-stegmetod

1. Nu kommer jag att ställa frågor om...
2. Jag ställer frågorna för att ...
3. [frågan ställs]



Ingen information eller förklaring  
av relevansen.

## Kompetens



Skaffa dig kompetens

Visa att du har kompetens

Ta ansvar när du hamnar i situationer eller möten där du saknar kunskap.

Hänvisa vidare vid behov



Gissa aldrig

Den du möter har inte ansvaret för din kompetens

Internt arbete

Språkbruk

Fysisk miljö

Information och informations material

Policies, handlingsplaner, dokument

Organisationens interna processer (rekrytering, mötesformen, kompetensutbildningar, upphandling, personaltillställningar, mm.)

# Sammanfattning

HB

T

Q

I

Homosexuell  
Bisexuell

Transperson

Queer

Intersex

Sexualitet  
(sexuell läggning)

Kön  
(identitet & uttryck)

Sexualitet &  
kön

Kön  
(kroppen)

alla  
finns i  
rummet