



Hbtq-perspektiv

PÅ FÖREBYGGANDE ARBETE I FÖRENINGSLIVET

Inledning

En trygg miljö utan sexuella kränkningar och övergrepp är en förutsättning för att ha tillgång till demokratisk delaktighet och all den rikedom som föreningslivet har att erbjuda. Föreningslivet har ett ansvar att arbeta aktivt för medvetenhet om och inkludering av hbtq-personer i arbetet mot sexuella kränkningar och övergrepp, för både ledare och deltagare. Detta för att alla oavsett sexuell läggning, kön, könsidentitet och könsuttryck ska ha möjlighet till delaktighet och engagemang på lika villkor.

Innan vi går in på hur föreningslivet kan bli bättre på att inkludera unga hbtq-personer i arbetet mot sexuella kränkningar och övergrepp kommer en förklaring av begrepp som kan vara till hjälp i den fortsatta läsningen.

Hbtq är ett samlingsnamn och en förkortning för homosexuell, bisexuell, transperson och queer.

Homosexuell är den person som blir sexuellt attraherad eller kär i personer av samma kön som hen själv har. Homosexualitet är en sexuell läggning.

Bisexuell är den person som blir sexuellt attraherad eller kär i både tjejer och killar. Att vara bisexuell är också en sexuell läggning.

Transperson är den vars mentala kön inte överensstämmer med det biologiska eller juridiska könet. En transperson kan till exempel vara en kille som biologiskt och juridiskt är en tjej. Detta är ett samlingsbegrepp som i sig rymmer olika sätt att vara. Att vara transperson är inte en sexuell läggning utan handlar om könsidentitet och könsuttryck.

Queer kan vara en identitet där personen ifrågasätter normer. Det kan också vara när en person inte vill definiera sin sexuella läggning.

Cisperson är motsatsen till transperson, det vill säga en person vars mentala kön överensstämmer med det biologiska och juridiska könet, Till exempel en tjej som biologiskt och juridiskt är en tjej.

Hen är ett könsneutralt pronomen som används på primärt två sätt. Dels som ett alternativ till uttryck som *han* eller *hon* och *vederbörande* eller i fall där könstillhörigheten är okänd, oväsentlig eller ska otydliggöras, dels för att omtala personer som inte vill kategoriseras i grupperna *man* eller *kvinna*.

Normkritik innebär att man vill förändra normer och strukturer som leder till att människor kränks, diskrimineras eller osynliggörs.

1 Strukturellt arbete krävs på alla nivåer

Många gånger är homo- och transhat osynliggjort i arbetet mot sexuella kränkningar och övergrepp, vilket kan medföra att sexuella kränkningar och övergrepp mot hbtq-ungdomar och andra hbtq-personer engagerade i föreningslivet inte uppmärksammas. Detta trots att flera studier visar att hbtq-ungdomar i mycket högre grad är utsatta för sexuella övergrepp än ungdomar som följer heteronormen (Ungdomsstyrelsen 2009, 2011). En viktig del i arbetet mot sexuella kränkningar och övergrepp är därför att integrera hbtq-aspekter. Sexuella kränkningar och övergrepp där hbtq-personer är utsatta kan ske såväl mot ledare som mot deltagare och både ledare och deltagare kan vara förövare. För att arbetet ska bli framgångsrikt ska frågan vara prioriterad på alla nivåer i verksamheten och tillräckligt med tid och resurser måste finnas. En tydlig ansvarsfördelning och ett demokratiskt och lyhört förhållningssätt gör att arbetet ges legitimitet bland alla inblandade. Uttryck som är homofobiska, transhatiska, sexistiska, rasistiska eller på andra sätt ifrågasätter alla människors lika värde bidrar till att skapa en stämning där sexuella kränkningar och övergrepp är mer lovliga.

För att motverka detta krävs såväl kunskap bland ledare som förståelse bland unga om vilken effekt en kränkande jargong kan ha. Medvetenhet och kunskap om heteronormativitet, hbtq-frågor samt ett normkritiskt synsätt är viktiga för att motverka en homo- och transhatisk atmosfär. Alla sexuella läggningar, könsidentiteter och könsuttryck måste ses som lika självklara och oproblematiske. Samtidigt är det viktigt att specifikt synliggöra hbtq-frågor, till exempel varför hbtq-personer kan ha en särskilt utsatt situation, vart man som hbtq-person kan vända sig för att få svar på hbtq-specifika frågor, information om mötesplatser för hbtq-personer och ett tydligt bejakande av hbtq-identiteter (liksom av identiteter som följer heteronormen).

Verksamheten måste utgå från alla människors lika värde – och agera därefter. Ett sätt att åstadkomma detta är att med jämna mellanrum ha diskussioner och workshoppar om gränssättning, kränkningar och allas lika värde, där hbtq-frågor specifikt lyfts ur ett rättighetsperspektiv. Utgå alltid från att det finns hbtq-personer närvarande bland både ledare och deltagare. Regler för hur verksamheten ska kunna vara en trygg miljö för alla kan vara ett resultat från en sådan workshop. Det är sedan både ledares och deltagares ansvar att se till att reglerna, som sätts upp väl synliga, följs. Då alla är inkluderade i att skapa förhållningsreglerna har de större chans att få bra genomslag.

För ledare gäller det att direkt sätta gränser när de märker att reglerna bryts eller när de uppmärksammar kränkande språkbruk eller jargong. Om man låtsas att man inte hör ger det legitimitet till det som sägs. Gränssättning blir lättare om det finns regler att hänvisa till och en gemensam plan för hur kränkande språkbruk kan bemötas. En ytterligare åtgärd för att skapa en trygg stämning är att ledarna är tillgängliga och det är uttalat att de gärna finns till hands för alla att prata med.

2 Handlingsplan och dialog är viktiga

Många vet inte om att de är med om något som är en sexuell kränkning eller ett övergrepp. För många hbtq-ungdomar hör det tyvärr till vanligheterna att höra språkbruk som är homo- och transhatiskt, vilket kan vara en del i en normaliseringsprocess – att kränkningar av sexuell natur är något man måste stå ut med som hbtq-person.

Oavsett om en kränkning sker via telefon eller internet, är verbal, fysisk eller ett sexuellt övergrepp kan det vara svårt att sätta ord på vad man är utsatt för.

Att regelbundet lyfta sexuella kränkningar och övergrepp i dialog med deltagarna är en viktig typ av förebyggande arbete. Dialogen får inte utgå från heteronormativa föreställningar om vem som är förövare, vem som är utsatt och hur en dylik situation ser ut. Var och en avgör själv var den egna gränsen går och det kan vara bra att prata om hur man kan bli medveten om och signalera sina egna gränser samt uppmärksamma och respektera andras (RFSU Ungdom 2013).

För att kunna motverka skuld- och skambeläggande i samband med detta är det viktigt att lyfta hur det är normalt att reagera och känna som utsatt. En viktig aspekt att lyfta är hur man konkret kan sätta gränser när man blir utsatt för en sexuell kränkning eller ett övergrepp. Det är viktigt att det framgår att det inte är den utsattas ansvar eller skyldighet att göra detta, men att många som blir utsatta ofta mår bättre om de känner att de har redskap för att sätta gränser och säga emot. Ett sätt är att använda tekniken *benämna, kritisera och förändra* som i korthet går ut på att i tre steg förändra en gränsöverträdelse genom att:

- 1) benämna vad som sker
- 2) kritisera detta och förklara varför det inte är okej
- 3) berätta vad man vill ska ske nu.

Till exempel:

- 1) du tar på mig utan att jag vill det
- 2) det är kränkande, olagligt och jävligt dålig stil
- 3) ta bort dina händer från mig och be om ursäkt, var snäll att gå härifrån!

Det är också viktigt att prata om hur man kan ta upp sexuella kränkningar eller övergrepp med ledare om de har inträffat, oavsett om det är en ungdom eller en vuxen som har utfört handlingen. Tänk på att det inte är ovanligt att unga hbtq-personer (och andra unga) blir utsatta för kränkningar och övergrepp av vuxna i sin närhet och även skulle kunna bli det av ledare i verksamheten.

En annan viktig aspekt är att lägga fokus på förövaren. I diskussioner med deltagare och ledare är det relevant att prata om olika anledningar till att människor utför sexuella kränkningar och övergrepp. Det är viktigt att vara tydlig med att verksamhetens utgångspunkt är alla människors lika värde och rättigheter och att åsikter och handlingar som utgår från att så inte är fallet inte hör hemma i verksamheten. Skillnad i maktposition, som till exempel mellan ledare och deltagare, eller vid betydande åldersskillnad, är parametrar som är viktiga att beakta. Många gånger är det vanligt att en person i en högre maktposition inte ser detta och inte inser vilken inskränkande effekt det kan få på möjligheten att sätta gränser eller göra motstånd för personer i en lägre maktposition.

Diskutera gärna heteronormen och hur den medför olika möjligheter att vara den man är för tjejer, killar och andra kön, cispersoner och transpersoner, heterosexuella, homosexuella, bisexuella, queera och andra sexuella identiteter. Det kan vara bra att lyfta hur sexuell nyfikenhet kan tillfredsställas utan att någon behöver kränkas. Under *Vidare läsning* finns tips på metodmaterial och webbplatser för normkritisk upplysning om sex och andra centrala aspekter kopplade till detta.

En annan viktig del i det förebyggande arbetet är att upprätta en handlingsplan för hur verksamheten ska arbeta – såväl ansvariga, ledare, deltagare som övriga inblandade – samt hur verksamheten ska agera när en sexuell kränkning eller ett övergrepp har skett. I handlingsplanen ska det vara tydligt vad sexuella kränkningar respektive övergrepp innebär. Handlingsplanen ska vara känd av alla som är inblandade i verksamheten.

När ett övergrepp eller en sexuell kränkning mot en hbtq-person eller en situation med trans- eller homohatiska inslag har inträffat är det viktigt att handlingsplanen specificerar vart man kan vända sig för att få stöd, både som utsatt och som ledare. Känslan av utsatt-het, skuldbeläggande av sig själv och ensamhet kan vara stor hos en utsatt hbtq-person som även kan vara påverkad av tidigare erfarenheter av homo- och/eller transhat, ifrågasättande, osynliggörande och andra heteronormativa strukturer.

Vetskapen om att det finns en handlingsplan, om en sexuell kränkning eller ett övergrepp kommer till någons vetskap, som ledare och ansvariga följer kan öka tryggheten markant hos deltagare, ledare och ansvariga. Handlingsplanen bör innefatta ansvarsfördelning, vad som ska hända och i vilken ordning, hur man kommunicerar med verksamhetsansvariga, föräldrar, utsatta personer, förövare och övriga i verksamheten.

3 Ingrip direkt när något händer

Om en ledare eller ansvarig bevittnar något som kan vara sexuella trakasserier eller övergrepp är det viktigt att ingripa direkt. Om man har missförstått situationen och det man såg inte var en kränkning eller ett övergrepp är skadan, att man ingrep ”i onödan”, mycket mindre än skadan av att inte ha ingripit då det skulle ha behövts. Ledare ska ha vetskap om, och vid behov även berätta, att de har laglig rätt att stoppa vad de uppfattar som en kränkning eller ett övergrepp. Beroende på hur den sexuella kränkningen eller övergreppet har skett så kan det i verksamheten finnas både utsatta och förövare. Utifrån vilka som är en del av verksamheten behövs självklart olika typer av insatser.

Det är viktigt att stötta personen som är utsatt och hänvisa till annan relevant hbtq-kompetent hjälp, men också att personen själv har inflytande över det som sker. Många gånger kan utsatta hbtq-personer dra sig för att berätta om de har varit utsatta för övergrepp eller kränkningar av rädsla för att saker ska hända utanför deras kontroll, till exempel att föräldrar som de kanske ännu inte har kommit ut för ska kopplas in. Var tydlig mot personer som är utsatta att det som de varit med om tas på allvar och är prioriterat, men samtidigt att de själva har rätt att bestämma vad som ska hända (kom med förslag utifrån handlingsplanen). Ha alltid i åtanke att personer i verksamheten kan ha tidigare erfarenheter av kränkningar och övergrepp.

För förövaren är det viktigt att det framgår att det den har gjort kommer att få konsekvenser. Även här är det viktigt att lyssna på förövaren samt ha en medvetenhet om att förövare också ofta behöver stöd utifrån det som har inträffat. Det kan hända att inte heller förövaren följer heteronormen, vilket på något sätt kan vara kopplat till kränkningen eller övergreppet. Kartlägg vilka som ska kontaktas: ansvariga för verksamheten, föräldrar, skola, polis och/eller socialtjänst beroende på vad som har inträffat och hur det som har hänt ska hanteras, meddelas och följas upp. En tydlig dialog med alla inblandade om situationen, behoven och hemförhållandena, är en viktig del i hanteringen.

Övriga deltagare och ledare kan påverkas av det inträffade på flera sätt. Det kan återkalla jobbiga känslor och minnen, det kan orsaka svårigheter att veta hur man ska relatera till de inblandade och det kan påverka tankar och känslor kring sin egen person. Kränkningar eller övergrepp mot hbtq-personer gör att deras utsatthet blir extra tydlig och lätt skapar en känsla av otrygghet hos andra hbtq-personer, oavsett om man är öppen med sin hbtq-identitet eller inte. Därför måste krafttag tas för att komma till rätta med den känsla av otrygghet som kan uppstå hos både deltagare och ledare.

När det akuta arbetet lagt sig är det läge att tillsammans med ledare och deltagare diskutera heteronormativitet och hur heteronormativitet yttrar sig i både samhället och verksamheten. Koppla detta till alla människors lika värde och rättighet att ha samma möjlighet till hälsa och delaktighet. I *BRYT!* (RFSL Ungdom 2011) finns det en övning som heter *Heteroprivilegier*. Den övningen kan lätt anpassas för att titta på privilegier för personer som följer heteronormen i verksamheten och är ett lämpligt inslag i en efterföljande workshop. I samma workshop är det bra att tillsammans med alla deltagare diskutera hur man kan motverka att sexuella kränkningar och övergrepp sker samt vad man som ledare eller deltagare ska göra om man ser eller misstänker något.

Föreningslivet spelar en viktig roll för att minska hbtq-personers utsatthet för sexuella kränkningar och övergrepp. Synliggörande, kunskap, medvetenhet och handling kan tillsammans hjälpa till att minska den förhöjda risken för sexuell utsatthet som studier visar att unga hbtq-personer har. Tillsammans kan vi göra Sveriges föreningsliv mer tillgängligt för alla.

4 Vidare läsning

- **Att arbeta med sexuella trakasserier i skolan.** Ett metodmaterial riktat till skolan men där stora delar även kan användas av föreningslivet (Sandra Dahlén, RFSU 2010).
- **Gränser.** Ett metodmaterial om gränssättning kopplat till säkrare sex, alkohol, droger och sex mot ersättning (RFSL Ungdom 2013).
- **Hon, hen, han.** En analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner (Ungdomsstyrelsen 2010).
- **Man föds inte till homofob, man blir det.** (En kombinerad reportage- och metodbok utifrån RFSL Ungdoms projekt mot hatbrott i anslutning till pjäsen *No tears for queers* (RFSL Ungdom 2010).
- **rfsl.se/brottsoffer.** RFSL:s brottsofferjour för hbtq-personer utsatta för brott.
- **Se mig!** En studie av ungas attityder och erfarenheter av sexuell exponering på internet (Ungdomsstyrelsen 2009).
- **sex.rfslungdom.se.** En sida om sex och säkrare sex för hbtq-ungdomar.
- **UMO.se.** Ungdomsmottagningen på nätet.
- **Öppna verksamheten!** Om hbt, normer och inkludering i öppen fritidsverksamhet (Ungdomsstyrelsen 2011).

Referenser

RFSL Ungdom (2011). *BRYT!* RFSL Ungdom: Stockholm.

RFSL Ungdom (2013). *Gränser?* RFSL Ungdom: Stockholm.

Ungdomsstyrelsen (2009). *Se mig!* Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

Ungdomsstyrelsen (2010). *Hon, hen, han.* Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor 2014

projektledare **Rikard Ambumsgård**
text **Mina Gäredal**, RFSL Ungdom
språkgranskning **Ingrid Bohlin**
omslag **Christián Serrano**

distribution MUCF, Box 17801, 118 94 Stockholm
webbplats www.mucf.se
e-post info@mucf.se
tfn 08-566 219 00

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor

Vi tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor och om det civila samhällets förutsättningar. Vi ger stöd till föreningsliv, kommuner och internationellt samarbete.

mucf | Myndigheten för ungdoms-
.se | och civilsamhällsfrågor