



”Alla är inkluderade – för en jämställd,
jämlik och normkritisk förening”

Handbok för normkreativt arbete

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Vision.....	4
Projektbeskrivning - handboken och dess bakgrund	4
 Normkritisk teori och begrepp	6
HBTQ vad är det?	6
 Kön - Cis och trans.....	6
Genus	6
Maskulinitet som norm	8
Heteronormen	8
 Normer påverkar oss.....	9
Normer i föreningarna - referensgruppen	9
 Normkritik vad är det?	9
Vem är Johan?	10
Normkritik mot kränkningar och trakasserier	11
Normjakt och normkreativitet	11
 Vuxnas roll och om misstagens möjligheter.....	12
Vems är ansvaret och faran med exotisering	14
 Normkritik i praktiken	15
Normkritik för yngre barn	15
Mikrohandlingar	15
 Bemötande ur ett normkritiskt perspektiv	16
Fallgropar – Normkritiskt bemötande.....	17
Allmänna tips – Normkritiskt bemötande	18
Föreningarnas tips och förslag - Bemötande:	18
 Kränkningar, trakasserier och härskartekniker ur ett normkritiskt perspektiv	22
Härskartekniker	23
Fallgropar – Kränkningar, trakasserier och härskartekniker.....	24
Allmänna tips - Kränkningar, trakasserier och härskartekniker.....	24
Föreningarnas tips och förslag - Kränkningar, trakasserier och härskartekniker:	25

Miljö och material ur ett normkritiskt perspektiv	29
Fallgropar – Miljö och material	30
Allmänna tips – Miljö och material.....	31
Föreningarnas tips och förslag – Miljö och material	31
Allmänna tips – Representation och breddad rekrytering	32
Föreningarnas tips och förslag – Representation och breddad rekrytering.....	33
 Normkritiska perspektiv på ledningens arbete och ansvar	33
Fallgropar - Ledningens arbete och ansvar	34
Allmänna tips - Ledningens arbete och ansvar	34
Allmänna tips - Fortbildning, kunskap	35
Föreningarnas allmänna tips och förslag - Ledningens arbete och ansvar:	35
 Begrepps- och ordlista.....	37

Inledning

Vision

"Gemenskap för vänskap"

Visionen är framtagen av föreningarna och röstades igenom av alla som deltog på den sista avslutande föreläsningen. Övriga bidrag var:

- Våga, se, lyssna! Förändra!
- Respekt, Empati och Attityd – REA
- Drömmen, Visionen och Vägen mot Allas Lika Värde
- Lajka olika Leda jämnt

Projektbeskrivning - handboken och dess bakgrund

Handboken är framtagen efter ett års arbete med normkritik och HBTQ-frågor i projektet "Alla är inkluderade – för en jämställd, jämlik och normkritisk förening". Projektet har drivits och finansierats av Uppsala kommun och har utförts av *utbildningsföretaget Jämställt.

Målet med projektet har varit att:

- Hitta bra metoder för att förebygga kränkningar och trakasserier.
- Att kunna inkludera fler i föreningarna
- Att få fler att stanna kvar i föreningarna
- Att ge barn och ungdomar bättre förutsättningar i livet
- Att skapa bättre arbetsmiljö för barn, ungdomar och vuxna

En inbjudan gick ut under våren 2017 till föreningar i Uppsala kommun att delta i projektet och de föreningar som aktivt har deltagit är:

- Friluftsrämjandet
- Almtuna IS
- Uppsala tennisklubb
- SK Iron Hockey

Föreningarna har skickat representanter till de utbildningstillfällen och handledningstillfällen som Jämställt har haft. Dessutom har ungdomar från föreningarna deltagit i en referensgrupp och kommit med värdefull kunskap och erfarenheter.

*Jämställt är ett utbildningsföretag som arbetar med jämställdhet, mångfald och normkritik genom föreläsningar, handledningar, workshops och metod- och materialframställan. "För oss handlar jämställdhet och normkritik om att öppna upp människors handlingsutrymme, vad vi kan göra och säga men också hur vi kan påverka våra egna liv, våra arbetsplatser och det samhälle vi lever i."



Föreningsdeltagarna har fått svara på vilka egenskaper de tycker att barn och ungdomar ska utveckla i deras föreningar. Orden bildar också en del av målet med detta arbete. Orden på bilden är: empati, respekt, lyhörd, mänskliga rättigheter, förmåga att lyssna, samarbetsförmåga, självförtroende, prestigelöshet, medmänsklighet, anpassningsbar, ansvarstagande, problemlösare, icke dömande, visa känslor, inkluderande, uppmuntrade, eget ansvar, punktlighet, noggrannhet, engagemang, lika värde, förståelse, nyfikenhet, ledarskap, samarbete, omtänksam, ödmjukhet, tydlighet, bemötande, demokrati, jämlikhet, drivkraft, ärlighet och glädje.

Deltagarna har fått utbildning i och arbetat med att synliggöra normer och hitta praktiska sätt att arbeta normkritiskt och inkluderande. Utbildningsföretaget Jämställt har genomfört utbildning, handledning och sammanställningen av denna handbok.

Handboken bygger på den utbildning Jämställt har bedrivit och innehåller deltagarnas egna förslag, diskussioner, observationer och kartläggningar. Den innehåller förslag på hur föreningarna kan konkretisera det normkritiska perspektivet och hur det kan genomsyra hela föreningarnas verksamhet. Avsikten är att handboken ska vara till hjälp både för föreningarnas befintliga personal och frivilliga och vid nyrekryteringar och information till exempelvis vårdnadshavare. Handboken ska hjälpa till att få arbetet att leva vidare.

Först kommer texter om vad **normkritik** är med både teori och begrepp. Den texten kan fungera som en påminnelse för deltagarna eller som en introduktion till personer som inte gått utbildningen med Jämställt. Denna del kan ses som en kort kunskapsgrund att utgå ifrån. Sedan kommer **Normkritik i praktiken** som innehåller tips till alla som är engagerade i föreningarna, samt specifika tips sorterade under underrubriker.

Handboken är inte en färdig plan, policy eller riktlinje, utan samlar alla tänkbara tips, även sådana som ni inte arbetar med för tillfället. Därför kan handboken bli en bra inspirationskälla även i framtiden!

Allt innehåll är till för att användas och ska gärna anpassas, förändras, strykas eller läggas till för att handboken ska fortsätta vara aktuell och relevant under en längre tid. Därför finns handboken både som en färdig produkt och som ett redigeringsbart dokument som föreningarna kan fortsätta att utveckla.

Normkritisk teori och begrepp

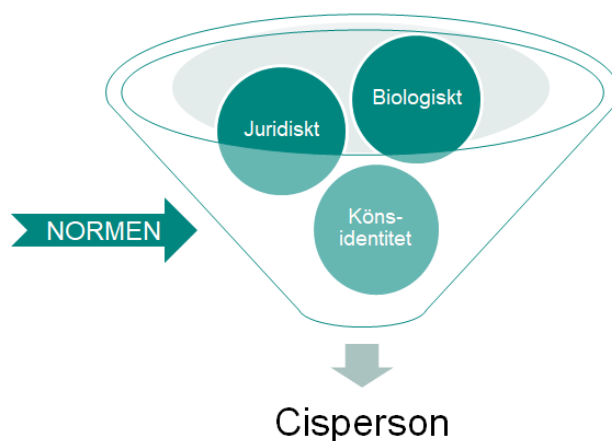
HBTQ vad är det?

Hbtq är ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. H:et och b:et handlar om sexuell läggning, alltså vem en person blir kär i eller attraheras av. T:et handlar om hur en person definierar och uttrycker sitt kön (läs mer nedan). Q i hbtq står för queer och kan handla om sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik men kan också vara ett kritiskt förhållningssätt till normer kring sexualitet och kön.

Kön - Cis och trans

I Sverige finns bara två juridiska kön, kvinna och man. Det juridiska könet får vi vid födseln och baseras på könsorganet eller/och kromosomuppsättning, men det betyder inte att alla människor känner sig bekväma med denna uppdelning eller passar in i uppdelningen. Det finns många olika kromosomvariationer och det finns variationer kring könsorgan. Alla som föds får ändå ett juridiskt kön utifrån vad som läkare och/eller vårdnadshavare tycker passar bäst (om könet är oklart). En person som identifierar sig som sitt biologiska kön, har en kropp som stämmer överens med bilden av det könet och enligt folkbokföringen är registrerad som det könet kallas för cisperson.

Cisbegreppet har uppkommit som ett motsatsord till transperson för att kunna synliggöra orättvisor och maktskillnader utifrån cisnormen. En transperson är ett samlingsbegrepp för personer där något inte stämmer överens med den gängse bilden av kön. Det kan var någon som är född med snippa men vars könsidentitet är pojke eller någon som varken är pojke/man eller flicka/kvinna. Ens egen könsidentitet är det bara en själv som kan veta och den behöver inte ha något att göra med ens juridiska eller biologiska kön. I diskrimineringslagen används begreppet "könsöverskridande identitet eller uttryck" när det handlar om exempelvis transpersoner. Cis och trans har ingenting med sexuell läggning att göra utan kan ha vilken sexuell läggning som helst.



Genus

Normer och föreställningar kring kön i vårt samhälle gör att de två juridiska könen man och kvinna förväntas ha olika egenskaper och positioner. Det är de förväntade egenskaper som kopplas till könet som kallas för genus – som också kan kallas för det sociala könet.

Genus ska inte blandas ihop med könsidentitet eftersom genus bara fokuserar på förväntningar hur en ska vara, göra eller tycka om utifrån kön. Könsidentitet handlar istället om vilket kön en faktiskt är. Genus, alltså förväntningarna utifrån kön, förändras ständigt över tid och var i världen vi befinner oss.

Vi kan säga att när vi föds får vi en "låda" – en för pojkar och en för flickor. En låda med en uppsättning egenskaper, leksaker, kläder etcetera. Varje gång vi gör något som bryter normerna kring kön går vi utanför lådan. Och det ger konsekvenser!

Indelningen av människor i kön är något som sker på varje nivå, allt från första mötet på BB med nyfödd bebis till arbetsintervjun. Människor har lätt att se världen i kategorier, i grupper. Denna sortering blir problematisk när människor i sin kontakt med andra utgår ifrån de stereotyper sorteringen skapar. Kön är det absolut största sorteringsinstrument, men människor sorterar även efter exempelvis hudfärg, ålder eller kroppsstorlek. Att inte veta vilket kön en människa tillhör kan väcka folks nyfikenhet. Många vill sortera in människan i rätt fack och börjar undra när en människa är svårplacerad. Det kan leda till problem och vara kränkande för exempelvis transpersoner och det begränsar genom att människor får olika förväntningar och olika bemötande.

Socialiseringen till kvinna eller man påbörjas redan vid födseln och pågår sedan hela livet. Det finns forskning som visar att redan under den första timmen av ens liv blir barn bemötta på olika sätt beroende på vilket könsorgan de har. De blir sedan bekräftade och får positiv respons om de uppför sig på det sätt som stämmer överens med förväntningarna på deras biologiska kön. När någon däremot bryter mot dessa genusnormer blir de straffade på olika sätt. Denna process gör att många människor omedvetet följer strukturen.

Det går att uttrycka sig som att människor föds med ett könsorgan och blir med ett genus. Detta betyder inte att alla som har biologiskt kvinnokön har ett kvinnligt genus och vice versa. Men det finns en tydlig norm som berättar för folk vad som förväntas av kvinnor och män och dessa normer gör att det är enklare att följa normen än att bryta mot den. Forskning visar även att normer kopplade till kön skapar många kränkningar i exempelvis skolan och föreningslivet. De förväntningar som finns på kvinnor och män är något som de flesta måste förhålla sig till. När någon bryter mot normer kopplade till kön riskerar personen att ifrågasättas eller bestraffas.

Kön kan alltså beskrivas utifrån biologiskt, mentalt eller juridiskt. Genus är istället de egenskaper aktiviteter, kläder och liknande som kopplas till könen. Om någon har ett kvinnligt kön förväntas den ha ett kvinnligt genus och om någon har ett manligt kön förväntas den ha ett manligt genus. Vad som anses som kvinnligt eller manligt genus är högst föränderligt och ser olika ut både historiskt och geografiskt. Kvinnligt genus kan även kallas för femininitet och manligt genus kan kallas för maskulinitet. I begreppet femininitet och maskulinitet finns det olika grader. Det går att vara mer eller mindre feminin och mer eller mindre maskulin.

Genusbegreppet innefattar även ett maktperspektiv. Det betyder att könen inte bara tillskrivs olika genus och på så sätt hålls isär utan också att om att det som förknippas med maskulinitet värderas högre än det som traditionellt förknippat med femininitet.

Maskulinitet som norm

Egenskaper och aktiviteter kopplade till manlighet har alltså oftast högre status i samhället. I ett historiskt perspektiv är det inte så länge sedan män enligt lagen och i offentliga sammanhang faktiskt värderades högre än kvinnor. Att vi idag inte ser kvinnor som underlägsna män rent juridiskt betyder tyvärr inte att könen värderas lika. Det finns en eftersläntrande föreställning kring manligt och kvinnligt som ligger djupt förankrat i oss och dessa föreställningar är oftast helt omedvetna och oflekterade.

Mannen och manlighet är fortfarande norm och kvinnan och kvinnligheten står som motsatsen. Detta kan vi se på många olika sätt i vårt samhälle. Exempelvis har vi så kallade olika mans- och kvinnoyrken i Sverige. Eller att pojkar och flickor väljer olika intressen eller sporter. Men det handlar alltså inte bara om en uppdelning utan det finns även en värdering av yrkena eller aktiviteterna. Oftast har de manliga aktiviteterna högre status än de kvinnliga och det finns exempelvis mer pengar att tjäna i de yrken som domineras av män och ofta satsas det exempelvis mer på pojklag.

Män och det som anses som manligt ses ofta som självklart och blir en del av normen. Inom exempelvis medicinsk forskning är det framförallt mäns sjukdomar som är i fokus och både symptombeskrivningar och mediciner utgår ifrån män. Även i vårt språk märks det att mannen är norm och att egenskaper som förknippas med män är högre värderade. Exempelvis är fler statusord förknippade med män såsom pondus, stark, ta för sig och så vidare. Denna ojämlika värdering som finns kvar är inte bara problematisk för kvinnor, utan i hög grad även för män. Denna värdering gör att det är svårare för pojkar/män att göra aktiviteter som traditionellt förknippas med kvinnor/flickor och ta till sig av traditionellt kvinnliga egenskaper eftersom de då förlorar i status. Det är lättare för en flicka i trean att spela fotboll än vad det är för en pojke i samma klass att dansa balett eller ägna sig åt ridsport. Att vara en pojkflicka är något positivt, men det finns inte ens något uttryck för det omvända. En förolämpning mot en man kan vara att likställas med en kvinna, som i uttrycket "du kör som en kärring" eller "du kastar som en tjej", men att förolämpa en kvinna genom att säga "du kör som en gubbe" eller "du kastar som en kille" går inte.

Heteronormen

Heteronormen handlar om allt det som bidrar till att heterosexualitet framstår som det bästa och självklara sättet att leva.

Heteronormen gör inte bara så att heterosexuella relationer värderas högst utan förstärker även uppdelningen mellan kvinnor och män genom att det finns en förväntad kärleksrelation mellan flickor och pojkar och kvinnor och män. Det ses som det självklara. Den förväntade kärleksrelationen mellan flickor och pojkar gör det svårt att vara vänner med motsatta könet.

Att två barn av olika kön som umgås med varandra kan få kommentarer om att de är kära i varandra eller att de kanske kommer gifta sig när de blir äldre förstärker uppdelningen mellan könen och gör det svårare att utveckla vänskapsrelationer mellan könen

Heteronormen är förklaringen till att pojkar och män som bryter normer kring manlighet ofta får höra nedsättande kommentarer kopplade till just homosexualitet. Det finns fortfarande föräldrar som tydligt uppmanar sina pojkar till att inte välja kläder, lekar eller fritidsaktiviteter som är kopplade till femininitet för att de är rädda att deras pojkar annars ska bli eller uppfattas som homosexuella. Heteronormen förstärker alltså den värdering som gör manligheten till norm. Ett vanligt skällsord är "Jävla bög" och används ofta när pojkar bryter normen för manlighet.

Normer påverkar oss

Ett barn eller en ungdoms kön, sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionalitet, religion, etnicitet eller föräldrars ekonomi borde inte avgöra vilket bemötande som personen får eller vilka rättigheter och möjligheter den har i föreningen. Tyvärr så visar forskning att det spelar stor roll. Att bli diskriminerad eller att bli bemött på ett icke inkluderande sätt påverkar hälsan, prestationen och ungdomars självbild. Därför är det väldigt viktigt att synliggöra de normer som finns i föreningarna som gör att vissa barn och ungdomar exkluderas. Där är normkritiken ett viktigt redskap.

Normer i föreningarna - referensgruppen

I arbetet med referensgruppen med ungdomar kom det fram att det i föreningarna bland annat finns dessa problem:

- Hets kring bästa utrustningen som alla andra har.
- "Din mamma" skämt.
- Cp, reetard och andra funktionsnedsättningar används som skällsord
- Heteronormativt, och homoskämt förekommer.
- Könsindelning på träning.
- Att de vuxna tröstar olika beroende på kön.
- Könsindelning på olika uppgifter.
- Att tränarnas barn favoriseras.

Normkritik vad är det?

Normkritik handlar om att ifrågasätta normer som begränsar människors handlingsutrymme och som gör att vi värderar människor olika. Normkritik handlar inte om att ta bort alla normer. Bra normer behövs i samhället för att det ska fungera, det handlar snarare om att synliggöra de normer som faktiskt kränker, diskriminerar och värderar. Att helt enkelt ta ett helhetsgrepp kring normer och diskutera vilka normer vi vill ha och vilka normer som vi ska jobba bort. Exempel på normer som påverkar oss negativt är kroppsideal, normer kring hur en kvinna eller en man ska vara, normer kring sexualitet eller hudfärg.

Albert Einstein sa en gång för länge sen att "Det är en skam att vi lever i en tid då det är lättare att spränga en atom än en norm". Och där har han fortfarande rätt. Att arbeta

normkritiskt är ett långsiktigt arbete som först handlar om att synliggöra normer, vilket kan vara svårt eftersom normer ofta är osynliga tills någon bryter mot dem.

Vem är Johan?

Normen i Sverige idag skulle kunna gestaltas i den fiktiva personen "Johan". Namnet Johan är valt eftersom det finns fler Johan som är VD för börsnoterade företag än vad det finns kvinnor. Johan är en vit heterosexuell medelålders cis-man utan några funktionsnedsättningar och som har det gott ställt ekonomiskt. Johan är inte religiös men firar svenska kristna högtider och äter gärna kött. Det finns egentligen ganska få Johan i Sverige idag men ändå är det han som syns och som resten av befolkningen jämförs mot. Johan har själv inte blivit diskriminerad och det finns en risk att han därför inte ser diskriminering som sker mot andra. Normkritik handlar därför om att se sig själv och i vilka situationer som en själv är Johan - alltså har privilegier och makt. Att helt enkelt kunna vända sig om och se sin egen maktposition eller att kunna få andra att vända sig om. Normkritiken handlar inte om att kritisera Johan, utan de normer som gör att andra människor blir diskriminerade eller kränkta.

Normkritik handlar om att synliggöra normerna och inte peka ut de som bryter mot dem. Att fokusera på Johans maktposition istället för att det är synd om normbrytare är en normkritisk metod. Tidigare har det ofta varit fokus på tolerans. Tolerans utgår från normen och förstärker uppdelningen i "vi och dom". Det gör att bara normen har makt att tolerera och acceptera. Det är sällan som någon säger "Det är helt okej att du är heterosexuell" eftersom heterosexualitet ses som så självklart att det inte behöver okejas eller tolereras. Normkritiken utmanar istället själva problemet. Det normkritiska perspektivet innebär alltså att problematisera de normer som gör att alla människor inte uppfattas som eller känner sig lika mycket värda. Det handlar om att ifrågasätta begränsande normer.

Den som tillhör normen får fördelar genom att inte behöva bli ifrågasatt, att inte behöva förklara sig och bli självklart accepterad. Det kan vara som att en kan passera obemärkt men samtidigt ha möjlighet att synas och ta plats när en själv vill det. Här är det viktigt att förstå att de flesta tillhör någon norm och alltså får fördelar i vissa situationer. Någon kanske aldrig har blivit utsatt för sexism men däremot rasism. En annan kanske aldrig har behövt oroa sig för pengar men är utsatt för diskriminering utifrån funktionsnedsättning. Det betyder att vi alla måste vända oss om ibland, kunna backa och inse våra privilegier och inte hamna i försvar när någon påpekar vår maktposition.

"Jag tycker inte att det gör ont på **mig** att sparka **dig** på smalbenet. En av oss får ändå ont. Vilket är mest rimligt, att du vänjer dig vid att jag sparkar dig eller att jag slutar sparka?"

När det gäller fysisk smärta så förstår vi att en person kan få ont även om det inte var avsikten hos den som råkar skada. På samma sätt borde vi se det när någon påpekar att den känner sig sårad eller kränkt över något som någon har sagt eller gjort. Ord gör också ont och på samma sätt kan det vara så att vi inte menade att göra illa, men att handlingen

ändå skapar smärta och därför bör vi kunna backa och be om ursäkt. Säger någon aj så släpp och be om ursäkt, säger någon att det där kränker mig så släpp prestigen och be om ursäkt.

Normkritik mot kränkningar och trakasserier

Normkritik är viktigt att arbeta med när det gäller kränkningar och trakasserier. De allra flesta kränkningar och mobbningssituationer handlar om normer på olika sätt. De skällsord som används vittnar nämligen om vilka normer som råder. Hora, bög, cp, fetto eller dampunge är alla skällsord som pekar ut normen; normer kring sexualitet för kvinnor, att du ska vara heterosexuell, att du inte ska ha någon funktionsnedsättning eller vara överviktig. Att som ungdom få kunskap kring normer och hur de skapar ojämlikhet och kränkningar ger dem redskap att ifrågasätta och kunna se strukturer. Det skapar självkänsla eftersom barnen kan förstå att det inte handlar om de själva utan om normer i samhället som faktiskt går att förändra. Kunskap kring normkritik gör också att barn och ungdomar förstår varför vissa ord används som skällsord och problemet med detta. Det fungerar sällan att bara ha en nolltolerans mot kränkande ord. Barn och ungdomar behöver förstå på djupet istället för att bara följa en regel.

Normjakt och normkreativitet

Normkritik i praktiken handlar först om att spana efter normer och se vilka normer som finns i den egna verksamheten och hos en själv. Ett tips är att göra en normjakt där några från föreningen spanar efter normer och undersöker verksamheten utifrån exempelvis dessa frågeställningar:

- Hur märks den här normen hos oss?
- När förutsätts eller förväntas alla vara enligt den normen? Till exempel när förutsätts alla vara heterosexuella? Eller när förutsätts alla vara cispersoner? Eller när förutsätts alla vara utan funktionsnedsättningar? Eller när förutsätts alla ha råd med något?
- När lyfts normen som något självklart?
- När osynliggörs de som inte följer normen?

Här kommer några exempel på normer som finns i samhället och kan finnas i föreningen:

- **Mansnormen**
Mansnormen utgår från att mannen är norm, att det som är förknippat med män värderas högre och att män får fördelar (diskrimineringsgrunden kön)
- **Cisnormen/tvåkönsnormen**
Cisnormen utgår från att det endast finns två kön, kvinna och man, samt att alla människor sedan födseln tillhör ett av dessa två kön. Om en person sammanfaller med cisnormen kallas den för cisperson. Motsatsen till cisperson är transperson. (Diskrimineringsgrunden är könsöverskridande identitet eller uttryck)

- **Vithetsnormen**
Vithetsnormen utgår från att vit hudfärg är det normala i samhället. Vita människor får fördelar i samhället. (Diskrimineringsgrunden etnicitet)
- **Icke-troende-normen/kristendomsnormen**
Det finns en stark norm i Sverige som handlar om att inte tro på gud men att följa kristna högtider och värderingar. (diskrimineringsgrunden religion)
- **Funktionsnormen**
Funktionsnormen handlar om föreställningar om funktionalitet och friskhet och förutsätter att alla har samma funktionsförmåga. De som bryter mot funktionsnormen ses som avvikande. (Diskrimineringsgrunden 'funktionsnedsättning', samt regleras av så kallad bristande tillgänglighet).
- **Heteronormen**
Heteronormen utgår från att heterosexualitet är det normala och eftersträvar värda. Annan sexualitet ses som avvikande. (Diskrimineringsgrunden sexualitet). Heteronormen gör också att vi förväntas vilja leva i en heterosexuell tvåsamhet.
- **Åldersnormen**
Åldernormen utgår från att en viss ålder är den bästa och att människor som tillhör denna ålder får fördelar.
- **Medelklassnormen**
Medelklassnormen utgår från medelklassen livsvillkor. Det kan handla om tillgångar så som pengar, bostad men även utbildning och kulturellt kapital. (Finns inte med i diskrimineringslagen men är en stark norm)

För att sedan förändra normerna behöver vi vara kreativa. Normkreativitet kan därför beskrivas som själva görandet, där vi ger varandra fler möjligheter och skapar nya inkluderande normer. Det är även viktigt att ta reda på vilka fördomar som en själv har med sig och försöka sluta att agera utifrån dem. Att vi har fördomar är inget konstigt, vi matas med fördomar hela tiden, men det är en sak att ha dem och en annan sak att bemöta folk utifrån dem.

För att kunna göra det måste vi först förstå vilka fördomar vi har. Vi gör många misstag och det måste självklart vara okej. Om vi faktiskt tar chansen och lär oss av våra och andras misstag blir vi mer professionella. Normkritiken handlar om att bjuda på sina misstag och vara generös mot andra som gör misstag, vi lär oss av varandra. Vi bör helt enkelt se misstagen som möjligheter!

Vuxnas roll och om misstagens möjligheter

Det finns olika sätt att förhålla sig till de "misstag" en ständigt gör när det handlar om normer. Ibland kan vissa känna att normkritik ger dem dåligt samvete och skuld känslor eftersom kunskapen om normkritik innebär att fler av ens egna misstag uppdagas. Vuxna kan bli stressade och arga på grund av känslan att andra tycker de gör fel, att de inte känner sig tillräckligt bra och kanske också över att de nu uppfattar att de har ytterligare

ett "måste" i sin redan så omfattande arbetssituation. Ibland upplevs normkritiken som ett minfält och många blir rädda för att göra fel. Välj istället att se det som en intressant utvecklingsmöjlighet, som något som kommer underlätta relationen med barn och ungdomar och förbättra arbetsmiljön.

Även när det gäller barn och ungdomars lärande visar forskning att misstag är en viktig del. Barn och ungdomarna behöver känna att det går att göra misstag för att lära sig ännu mer. Därför är det viktigt att skapa ett klimat för barn och ungdomar där det är okej att göra misstag och därmed är det även bra att vuxna i föreningarna erkänner och bjuder på sina misstag.

Det finns inte något perfekt bemötande av barn och ungdomar, det utvecklas hela tiden. De val som vuxna gör påverkas omedvetet av normer och detta påverkar hur barn och ungdomar bemöts. I det dagliga arbetet kommer vuxna i föreningarna med all säkerhet göra "fel". Men dessa misstag kan bli möjligheter genom att bredda sin egen "normbubbla", att fortsätta sitt lärande och bredda sin bild av vilka barn och ungdomarna "är". Det krävs dock ett generöst arbetsklimat där misstag kan tas tillvara.

Vi vuxna behöver dela med oss av våra misstag för att lära oss av varandra. Framförallt behöver vi kollegor som kan säga till oss när vi råkat göra ett misstag eller en kränkning utan att vi själva tänkte på det. Det handlar inte om att skuldbelägga varandra utan om att gemensamt kunna utvecklas. Därför kan det vara bra att komma överens om hur ni ger feedback så att ingen känner sig påhoppad.

Modell för hur vi lär oss av våra misstag och behöver arbeta aktivt med normkritik för att det ska bli en del av vårt vardagliga arbete.



Vems är ansvaret och faran med exotisering

Misstag är som sagt något som vi lär oss av, men vi kan undvika en hel del misstag om vi har med oss några viktiga perspektiv från början. Det är bra att utgå ifrån att det är vi vuxna som ska ha ett normkritiskt perspektiv och det är vi som har ansvaret för inkludering, värdering och de normkritiska perspektiven. Det innebär exempelvis att vi inte ska anklaga barn och ungdomar för att vara ojämställda, ta för mycket eller för lite plats, eller ha uttalade experiment där barn och ungdomars värderingar eller eventuella stereotypa förhållningssätt granskas.

Att vi som vuxna kan göra kartläggningar kring hur barn och ungdomar bemöter varandra, vilka som får talutrymme och vilka normer som styr är en sak - men skulden är aldrig barnens och de bör därför inte involveras i denna typ av kartläggningar. Däremot så kan vi använda oss av resultaten för att förändra våra egna förhållningssätt och vårt arbete för att få ett mer inkluderande klimat.

Ett vanligt misstag är att vi råkar exotisera människor som bryter mot normen. Det är när normbrytare framställs som exotiska, spännande eller som inspiration, istället för som självklara i vår värld av olikheter. Exotisering är en del av toleranspedagogiken och en form av objektifiering där syftet är att ge betraktaren nya infallsvinklar, perspektiv eller i värsta fall vara avskräckande.

Exotisering är väldigt vanligt och kan handla om allt ifrån att ha temaveckor med afrikansk mat, ha kartböcker med stereotypa bilder på folkgrupper eller att en familj med homosexuella föräldrar bjuds in att berätta om sin familj. Det är vanligt att FN-dagen används för att prata om "andra" kulturer istället för att prata om barnkonventionen och mänskliga rättigheter i stort.

En annan form av exotisering är så kallad "inspirationsporr" vilket innebär att exempelvis personer med normbrytande funktionalitet används som inspirationsobjekt. Att inspireras av andra människor är självklart en bra sak men när normavvikare används som inspiration enbart för att de bryter mot normen brukar det ofta handla om att andra ska få perspektiv och känna att "jag har det i alla fall inte som den personen" eller "wow, kan du så kan jag".

Men hur upplevs detta om en är den personen som någon är glad att den slipper vara? Problemet med inspirationsporr är just att det blir objektifierande, där vissa människor används för syftet att ge andra människor en känsla av att de har det eller är bättre. Representation är dock viktigt men det handlar om att människor med olika erfarenheter ska finnas med på ett självklart och jämlikt sätt.

Normkritik i praktiken

Det finns många sätt att arbeta med normkritik i föreningar. Stort som smått. Oavsett hur arbetet organiseras, planeras, utförs och utvärderas finns det en sak som återkommer i forskningen: kontinuitet och integrering. Normkritik ska finnas med kontinuerligt och ska integreras i föreningarnas vardag. För att förbättra möjligheterna att på riktigt vara en inkluderande förening behöver det genomsyra vardagen. Hela detta kapitel tar upp olika sätt att arbeta med normkritik i praktiken.

Det går att arbeta uttalat och outtalat med normkritik. I föreningarna är det personalen som har ansvaret för exempelvis träningar, träffar, arbetsmiljön och värdegrunden. Det är vi vuxna som har problemet. Det är vi vuxna som råkar exkludera, exotisera, ha stereotypa exempel, fördela ordet ojämnt eller på andra sätt råka göra så att föreningarna är bäst anpassad för normen. Därför är det viktigt att det är vi vuxna som ska äga frågan och arbetet med normkritik.

Det innebär att mycket av det normkritiska arbetet kan göras outtalat och därmed även bli mer självklart för alla. Det innebär att vi inte poängterar det normkritiska eller gör en grej av det, utan att det bara finns där som en självklarhet i föreningarnas vardag och att barnen kanske inte ens märker det. Det finns självklart även poänger med att arbeta uttalat. Då kan vi ge barn och ungdomar kunskap och verktyg för normkritiska perspektiv och de kan hjälpa oss att utveckla föreningarna än mer.

Normkritik för yngre barn

När det gäller yngre barn är det extra viktigt att inte förstärka skillnader mellan exempelvis flickor och pojkar eller råka förstärka vithetsnormer eftersom barn och ungdomar i dessa åldrar fortfarande kan ha en friare syn på normer. För yngre barn finns det därför en poäng med att framförallt tänka på den vuxnes roll, normkritiskt bemötande, och att exempelvis träningarna är normkreativa. I de lägre åldrarna blir det nödvändigt att normkreativitet kommer med som något självklart och inte lyfts fram som ett nytt eller annorlunda.

Normkritik kan till stora delar prägla föreningarna på ett osynligt sätt och outtalat sätt. Det är den vuxna som tänker och agerar utifrån normkritik, men barnen behöver inte få höra resonemang om olika förväntningar på pojkar och flickor, att heterosexualitet är norm eller att det finns starka normer kring hur kroppar ska se ut. Vi ska helt enkelt inte lära ut normer som vi vill förändra eftersom vi då kan råka förstärka dem. När barn och ungdomar börjar fundera kring normer och upplever orättvisor är det dock viktigt att de får prata om det och att de får kunskap om detta så att inte föreställningar cementeras och begränsar dem.

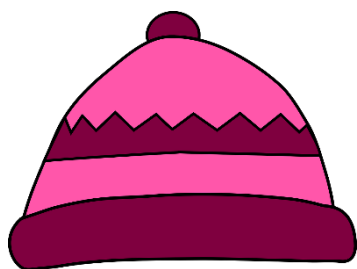
Mikrohandlingar

Ett sätt att arbeta praktiskt med normkritik är att fundera kring mikrohandlingar. Tänk på alla de situationer som kan uppstå under en föreningsaktivitet och allt det som ledare gör

under ett sådant tillfälle. Tänk om flera av dessa stunder och handlingar kunde bidra till att skapa bättre förutsättningar för en inkluderande verksamhet. Att hälsa på barn och ungdomar, ge instruktioner, peppa, att diskutera och samtala, att fördela ordet, att hjälpa barn och ungdomar som inte förstår, att lösa konflikter, att hålla ordning, att trösta, att lägga märke till barn och ungdomar, att kommentera någons utseende, att ge egna exempel, är alla saker som kan tillhöra det vardagliga arbetet i en förening och kan göras mer eller mindre normkritiskt.

Att tänka igenom dessa situationer och vara öppen för att lära sig av sina misstag kan leda till en mängd nya normkreativa mikrohandlingar. Överallt i föreningen genereras kunskap, inte bara på exempelvis träningar. ”Barn gör som vi gör, inte som vi säger” - är en devis som gäller barn och ungdomar oavsett ålder. Att barn och ungdomar får höra språkliga vändningar och uppleva liknande normkritiska bemötanden i flera situationer gör att möjligheterna ökar för förändrade perspektiv och en känsla av att vara inkluderad i föreningarnas sammanhang.

För att lyckas med detta inkluderande, vardagliga bemötande och beteende behöver hela föreningen bli medvetna om normer. Annars finns en risk att de vardagshandlingar som görs inte är medvetna och professionella, utan istället baserade på den norm som personen själv befinner sig i.



Rosa mössan är ett exempel på en mikrohandling där en ledare förutsättningslöst frågar Omar om det är hans mössa som ligger på golvet även om ledaren vet att det är Saras.

Bemötande ur ett normkritiskt perspektiv

Hur vuxna bemöter barn och ungdomar påverkar deras handlingsutrymme på olika sätt. Det är i bemötandet och samspelet som normer förstärks eller omförhandlas. Som ansvarig vuxen i föreningen har du möjlighet att förändra normer och öppna upp handlingsutrymme för barn och ungdomar. Normkritiska perspektiv i bemötande handlar om hur vi är gentemot varandra. Hur vi hälsar, vilket kroppsspråk vi har, vilka ord vi använder till vem och allt annat som händer i mötet mellan oss människor.

Det kan även handla om vad vi belönar eller bestraffar. När någon bryter mot normen kan detta bestraffas genom exempelvis höjda ögonbryn, skratt, kommentarer, eller nedsättande ord. När någon följer normen så passerar det ofta obemärkt eller så ges det positiv respons i form av leenden, bejakande kommentarer eller uppskattning på annat sätt. När någon bryter mot normen kan det skenbart bemötas positivt genom kommentarer som ”men oj, jaha, har du sådana kläder på dig? Vad fint och annorlunda.”, men undertonen är ändå att det är något som avviker. Det är detta som kallas ett toleransperspektiv, det normavvikande tolereras men placeras fortfarande utanför

normen. Ett normkritiskt bemötande handlar därför mycket om att börja fundera över sina reaktioner som ofta är styrda av våra egna ofreflekterade normativa uppfattningar. Normkritiskt bemötande handlar om att bli medveten om sitt bemötande och förändra det som behöver förändras. Det handlar om att vara inkluderande i sitt bemötande och se alla olikheter som självklara. Hur vi med vår kropp, våra ord och våra kommentarer kan öppna upp för fler möjligheter.

En normkritisk förening behöver granska planeringen och uppläggen av exempelvis träningar eller träffar. Alla tillfällen då vi planerar och gör upplägg kan vinna på normkritiska perspektiv. För om vi tänker som vi alltid har tänkt, då kommer vi att göra som vi alltid har gjort, och då kommer det att bli som det alltid har varit. Och tyvärr så visar forskningen att många barn och ungdomar känner sig exkluderade. Därför behöver vi fortsätta att tänka nytt så att det kan bli en förening för alla. Normkritiken är en ständig utveckling.

Normkritiskt bemötande innebär också att inkludera fler i föreningens verksamhet – att bredda rekryteringen. Alla barn och ungdomar ska kunna uppleva att föreningen är till för dem oavsett deras funktionsförmåga, bakgrund, erfarenheter och identitet. Det kan handla om att exempelvis träningar är tillgängliga (kan anpassas) för alla.

Föreningarnas sammanhållning och kultur skapas även vid aktiviteter utanför det reguljära schemat. Det kan handla om firande av högtider, fester, resor och olika traditioner. Dessa aktiviteter kan skapa en stark sammanhållning. Tyvärr kan de också skapa utanförskap genom att bara vara anpassade för normen eller bygga på förutfattade meningar om barn och ungdomar. Dessutom är det vanligt att barn och ungdomars olika bakgrund osynliggörs eller exotiseras. Det är därför viktigt att alla aktiviteter planeras med ett normkritiskt perspektiv.

Fallgropar – Normkritiskt bemötande

- Det är viktigt att inte utgå ifrån ordet likabehandling på ett ordagrant sätt. Att behandla alla likadant är inte inkluderande eller rättvist. Tänk om alla fick samma mat oavsett allergier. Istället handlar det förstås om att ge alla barn och ungdomar liknande möjligheter utifrån deras olikheter.
- Det är lätt att råka överkompensera när vi vill inkludera. Att exempelvis överdrivet uppmärksamma något normbrytande som ett barn gör och därmed råka göra det till något som inte är självklart inför de andra barnen. På samma sätt är det lätt att råka exotisera istället för att inkludera. Det är givetvis viktigt att stödja en ungdom som tagit mod till sig och öppet vågar bryta normer, men samtidigt kanske andra barn och ungdomar ser det som självklart tills en vuxen kommer och med sitt stöd gör det tydligt att det inte alls ses som självklart.
- Att i sin planering råka exkludera barn och ungdomar på grund av att en utgår ifrån normen är en vanlig fallgrop.

Allmänna tips – Normkritiskt bemötande

- Tänk på att vara inkluderande i ditt bemötande. Ett sätt kan vara att tänka att allt finns representerat hos den/de du pratar med.
- Tänk på hur du hälsar på folk i föreningarna och kanske ändra på det för att ska nya möjligheter. Vem ger jag ryggdunkar? Vem lägger jag handen på? Vem håller jag avstånd till? Alla barn och ungdomar kan behöva få tillgång till närhet och uppmuntran.
- Var uppmärksam i din vardag och undersök föreningarna. Vilka svordomar och taskiga kommentarer hör du exempelvis i omklädningsrummen?
- Reagera alltid! Du som vuxen har ett ansvar att alltid reagera och säga ifrån när du hör eller ser att personer bemöts illa.
- Förutsätt alltid att den du talar om finns i rummet, det hjälper dig att prata på ett inkluderande sätt och undviker att hamna i "vi" och "dom".
- Låt alla komma till tals. Ett jämt fördelat talutrymme är av största vikt och ett tecken på att du som vuxen tycker att alla är lika intressanta.
- Tänk igenom vilka exempel, ord och uttryck du använder men även vad du inte säger och inte gör.
- Tänk på vad och vem du bekräftar och berömmar? Förstärker du normen eller öppnar du upp för fler sätt att vara?
- Tänk igenom ifall du har negativa förväntningar på barn och ungdomar och hur du istället kan ge dem nya möjligheter.

Ett tips när träning/träffar planeras är att ställa sig dessa frågor:

- Vem ges möjlighet att lära och hur kan lärandet utmana normer?
- För vem anpassas aktiviteten och hur?
- Hur delas barn och ungdomar in i grupper?
- Är jag en normkritisk förebild? Vem ges möjlighet att delta och på vilket sätt?
- Vilka normer bidrar aktiviteten till att bredda/utmana?
- Vilka normativa föreställningar kan aktiviteten råka förstärka?

Föreningarnas tips och förslag - Bemötande:

- Ett bra bemötande handlar om att bygga tillit i mötet mellan ledaren och deltagarna. Vårt bemötande har betydelse och kan till exempel påverka framtida relationer till barnen/deltagarna. Varje människa är unik och måste bli bemött med omtanke och respekt.
- Viktigt är att som ledare trycka på det könlösa och ifrågasätta när det kommer upp negativa värderingar kring kön. Fråga vad som menas när jargongerna inträffar.

- Olika kön ska få spela med varandra – nu är det väldigt könsuppdelat.
- Fokusera mer på sporten än personers identitetsdelar (bakgrund, sexualitet, kön, hudfärg etcetera).
- Prata mer om till exempel hbtq och göra det ännu mer självklart.
- Informera om till exempel härskarteknikerna i föreningarna för att kunna sätta ord vad som händer.
- Vi försöker alltid prata i vi-form när vi pratar om projekt, föreningen eller aktiviteter. Inte bara för att informera utan även för att sända tydliga signaler till våra ungdomar att det är en gemenskap. Vi känner att det är viktigt att uttrycka sig i vi-form inför gruppen av ungdomar så de verkligen känner sig delaktiga. Vi lägger även stor vikt på deras åsikter och låter dem genom referensgrupper påverka hur det ska bli.
- Samarbetsövningar i olika konstellationer exempelvis barn-barn, vuxna-vuxna och barn-vuxna.
- Alla som kommer in i rummet ska välkomnas.
- Inte döma folk utifrån etnicitet/bakgrund – bli medveten om sina egna fördomar och inte agera utifrån dem.
- Använda sig av ”hen” för att öppna upp möjligheter för barnen och ungdomarna.
- Ha ögonkontakt och hälsa med hela kroppsspråket. Att ha ett leende på läpparna när man hälsar är ett gott bemötande. Att lyssna och visa att man är intresserad och nyfiken stärker bemötandet. Alla goda relationer livnär sig på det goda bemötandet parterna emellan.
- Tänk på att lyfta fram varför man inte ska göra miner eller ge negativa kommentarer åt någons åsikter.
- Uppdelningen av barn i olika åldrar, där man låter åldern få styra vart respektive barn ska hamna i de olika grupperna kan bli fel. Att råka koppla låg ålder till inkompetens och hög(re) ålder till kunnande och rätt att bestämma. Att råka bekräfta barns tal om att vara "stor och duktig" utan att nyansera eller ifrågasätta. Att råka nedvärdera yngre barn och visa på deras "svaga kompetens" genom att t ex ofta tala om att "de små barnen behöver hjälp". **Istället:** En metod som vi numera strävar efter att tillämpa i träningarna är att få de äldre barnen att fungera som mentorer till de yngre barnen. De yngre barnen i sin tur tillåts vara mer delaktiga i träningarna där de kommer med förslag och synpunkter på innehåll. De äldre barnen får tillsammans med ett yngre barn exempelvis visa hur ett slag ska se ut, där det tar hjälp och samarbetar med det yngre barnet. Till och med ledaren kan lära sig av ett barn, så länge som man jobbar med ett öppet och uppriktigt hjärta.
- Ibland kan det vara lätt hänt att ledaren förväntar sig att alla firar samma högtider eller att alla som heter något icke svenskt namn inte firar exempelvis jul. När en som ledare sätter sig in i de olika högtiderna som firas så blir det lättare att låta

barnen få berätta om de på ett enkelt och avdramatiserat sätt. När julen närmar sig så kan man önska alla en god jul, när det nya året är på ingång så kan man önska alla ett gott nytt år, likväl när muslimer, judar eller andra minoritetsgrupper har sina högtider så kan man låta barnen få berätta lite grann om sin respektive högtid/tradition. Det bidrar till större förståelse, respekt för varandra som i slutändan förhoppningsvis leder till ett bättre samhällsklimat.

- Involvera vårdnadshavare: Föreläsningar där "populära" personer lyfter vikten av att inkludera alla.
- Hälsa på varandra med ett leende & säg hej.
- Inse sina privilegier och förstå att även om jag inte upplever en situation som jobbig/svår kan den vara det för någon annan.
- Mentorskap stärker föreningens sammanhållning och kan få barn och ungdomar att stanna kvar i föreningen.
- Erbjud hjälp till den som behöver. Vad det än handlar om.
- Deltagarna bestämmer tillsammans vilka regler som ska följas
- Åldersöverskridande aktiviteter.
- Våga ta tag i vårdnadshavare som inte engagerar sig.
- Lyfta insatser och ideella krafter.
- Avsätt tid för reflektion. Avsätt tid för ungdomarna att ta upp det som DE vill diskutera eller ventilerar.
- Använda ett språk som inkluderar.
- Informationen man sprider skall kommunicera inkludering. Detta gäller all yttre och inre kommunikation i alla kanaler.
- Utbilda ledare i inkludering, jämställdhet och kränkningar.
- Ha varierande sammankomster så att fler kan känna att föreningens verksamhet är för dem.
- Gemensamma övningar mellan olika idrotter på gemensam anläggning motverkar konflikter och skapar trygghet och gemenskap.
- Samarbetsövningar med ungdomar, ledare, föräldrar och styrelse för att få ihop föreningens värdegrund.
- Tydligt förmedla att verksamheten är tillgänglig för alla.
- Ledaren ska sträva efter att möta alla på ett medmänskligt och fördomsfritt sätt.
- Vara tydlig med vår värdegrund inför deltagarna och vårdnadshavare.
- Människors lika värde - att man ser individen som man är - ska genomsyra verksamheten.
- Goda förebilder skapas genom fadderverksamhet.

- Fråga barnen hur de vill ha det i sin förening – ha rutiner för att få med barnens åsikter.
- Viktigt med det goda samtalet. Väcka barnens nyfikenhet, utveckla källkritisk förmåga och vara delaktiga i aktiviteterna.
- Positivt bemötande, där man ger barnen och ungdomarna "rätt verktyg" att kunna använda sig av ett gott bemötande.
- Viktigt att man som ledare är trygg i sin ledarroll. Osäkerhet kan underminera ledarens roll. Viktigt att man är övertygad om sin roll – där måste man kunna få stöd av andra i föreningen om man känner sig osäker.
- Glädje, att syftet är att sprida glädje och få deltagarna att känna av det.
- Det ska inte spela någon roll vilken religion man har, vi borde anpassa oss efter andra religioners högtider och inte bara den kristna.
- Prata mer om feminism och vad det betyder egentligen.
- Alla åldrar ska få spela lika mycket, det är bra att göra kartläggningar för att se om det är orättvist.
- Alla ska känna sig accepterade på ett självklart sätt!
- Bemöta det dåliga med bra saker – inte bara skälla utan ge alternativ och förslag.
- Mer kunskap om hbtq främst i grundskolan, gymnasiet & olika föreningar.
- Ledarna måste jobba på att inte anta folks kön.
- Ledarna måste jobba på att inte utgå från att alla är heterosexuella.
- Det behövs mer utbildning inom diskrimineringsgrunden könsöverskridanden identitet och uttryck - vad det innebär att vara transperson – för att ledarna lättare ska kunna ha ett inkluderande bemötande.
- Främja inkluderande språkbruk och motverka negativa jargonger i omklädningsrum.
- Bryta mot normen som ledare och vara en förebild. Våga utmana och prata om det.
- Hitta individer i föreningen som vågar utmana. Information och utbildning. Till exempel: nagellack på killar.
- **Föräldrarnas Fair-Play.** Nedanstående punkter kan man gå igenom med föräldrarna vars barn eller ungdomar deltar i klubbens verksamhet på ett eller annat vis. Man kan även anslå de på anslagstavlan, eller på lämplig plats. Det går även an att skicka med som fil i mejlutskick, brev eller dylikt.

Att få med föräldrarna att ställa upp på dessa punkter kommer att "hjälpa" din klubb/förening att ha en stark relation med barnens föräldrar. Föräldrarna tillsammans med ledaren/pedagogen kommer att kunna hjälpas åt att stärka barnet, hitta bra metoder till utvecklingsmöjligheter där barnet får stå i centrum, känna sig sedd, viktig och delaktig i aktiviteten.

Jag som förälder ställer upp på Fair Play och dess innebörd:

- Barn ska ha roligt i sin föreningsverksamhet
- Ställ inte större krav på barnen än de kan klara av.
- Barn/ungdomar utvecklar sina kunskaper på lång sikt och inte för stunden.
- Ge alltid beröm för bra uppträdande.
- Eventuella synpunkter på barnets träning, tar du direkt med tränaren, ej med barnet.
- Vad du säger, tänker och gör tar också barnen till sig. Tänk även på att du representerar din förening.
- Var ett föredöme utanför planen/föreningen.
- Tänk på vad du pratar om hemma.
- Gör så här när det är tävling/match: Hälsa på motståndarens föräldrar före matchen. Heja gärna på ett positivt sätt. Applådera även åt motståndarens bra prestationer.
- Uppmuntra ditt barn att uppföra sig bra och kämpa väl.
- Domare/spelare dömer själva. Blanda dig inte i domslut.
- Tänk på att kommentarer hörs även av utövarna.
- Tänk på att det måste vara tillåtet att förlora. Var alltid ett stöd.
- Kroppsspråket visar dina känslor. Hjälプ till genom att se positiv ut.
- Vid förlust, gratulera motståndaren och önska lycka till.

Kränkningar, trakasserier och härskartekniker ur ett normkritiskt perspektiv

Kränkande behandling innebär att en persons värdighet kränks. Har kränkningen samband med någon av diskrimineringsgrunderna kallas det trakasserier.

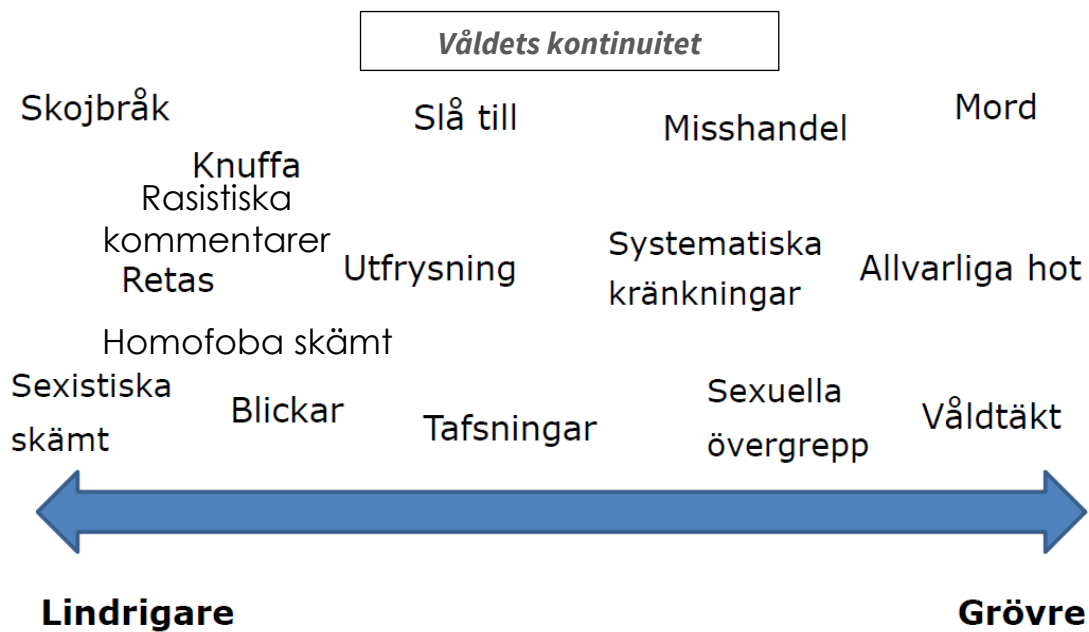
Trakasserier är ”Ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med diskrimineringsgrund.” Exempelvis: Kommentarer, frågor, generaliseringar om grupper, skämt som är kopplat till kön, sexuell läggning, etnicitet mm och som känns obehagligt. OBS: Intention spelar ingen roll, det är den utsatta som definierar sin känsla. Även om någon menat väl eller bara velat skämta så kan det alltså vara trakasserier eftersom den som utsatts för det upplevde det så.

Sexuella trakasserier är ”Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.” Exempelvis: Sexuella skämt, kommentarer, frågor, beröringar, skickade bilder, gester som är obehagliga. Även här spelar intention ingen roll, den utsatta definierar. #metoo# har synliggjort sexuella trakasserier och lyft fram vikten av att reagera mot dessa.

För att bli fälld för trakasserier eller sexuella trakasserier krävs det dock att det antingen är så pass grovt att alla bör veta att det kommer upplevas som trakasserier eller att personen blivit tillsagd, men ändå upprepat kränkningen. Ledningen i verksamheten som får kännedom om kränkningar och/trakasserier har skyldighet att se till att dessa inte upprepas, annars kan ledningen/verksamheten bli skadeståndsskyldig.

Våldets kontinuitet. Våld kan ta sig många olika uttryck, både fysiskt, verbalt och psykiskt. Forskning visar att grövre övergrepp sällan sker utan att det först har skapats ett klimat där lindrigare övergrepp tillåts. Se bilden nedan. Det innebär att det går att förebygga grövre trakasserier och övergrepp genom att alltid reagerar även gentemot de lindrigare

formerna som skämt, blickar, skojbråk och liknande. Alla har ett ansvar för att främja ett bra klimat på föreningarna där vi aktivt motarbetar trakasserier och kränkningar. I och med #metoo har vi fått läsa om många arbetsplatser där tystnadskulturer växt fram och övergrepp har normaliserats eller accepterats som ett nödvändigt ont. Det är först när dessa omständigheter lyfts från sin bubbla till allmän beskådan som det blir uppenbart hur fel och upprörande detta är. Det är ett tydligt exempel på hur processen kan se ut när vi inte reagerar i tid.



Härskartekniker

Härskartekniker används ofta för att trycka ner, straffa och/eller rätta personer som avviker från normer på olika sätt. Ofta används dock härskartekniker omedvetet vilket kan vara viktigt att tänka på. Att prata om härskartekniker med barn och ungdomarna gör att de kan få syn på förtryckande beteenden och sätta ord på kränkningar. Det kan även vara bra att arbeta förebyggande med härskartekniker för att få en bättre stämning i föreningarna.

Det finns många olika sorters härskartekniker och det finns många olika sätt att arbeta med dem. Ett sätt kan vara att låta barn och ungdomar själva hitta beteenden som de anser är kränkande och sedan diskutera hur de istället vill att det ska vara. Ett annat sätt kan vara att ta upp vissa härskartekniker och samtala om dessa. Förslag på härskartekniker att ta upp med barn och ungdomar som kan vara lätta att koppla till normer och jämställdhet är förlöjligande och objektifiering.

Förlöjligande är en vanligt förekommande härskarteknik och är en av de stora anledningarna till att vissa är rädda för att tala inför grupp. Förlöjligande är också ett väldigt effektivt sätt att rätta beteenden utanför normen. Förlöjligande handlar om att försöka få någon att känna sig löjlig, fånig, dum eller korkad. Det görs exempelvis genom att härma något som någon säger eller att skratta ut någon.

Ett annat exempel är att när en person säger ifrån kan den få nedlåtande kommentarer som "Blev du ledsen nu...", eller "Det där var väl inte så farligt" eller "Lilla

gumman/gubben”. För många barn och ungdomar handlar deras vardag om att försöka balansera på normens smala tråd för att inte råka ut för förlöjligande kommentarer. Pojkar som bryter mot manlighetsnormer utsätts ofta för förlöjligande kopplat till kvinnlighet eller homosexualitet.

Objektifiering eller utseendefixering är en härskarteknik som främst drabbar flickor. Det handlar om att fokus flyttas från personen till personens utseende eller kropp. I föreningarna får exempelvis tjejer ofta beröm och kommentarer om att de är söta och har fina kläder från både vuxna och kompisar. Detta skapar förväntningar och krav på att flickor ska vara söta och det kan fortsätta genom hela skoltiden. Detta leder till att tjejer ofta känner att de inte duger om de inte ser bra ut. Det är även flickor som oftast får negativa kommentarer om sitt utseende.

Utseendefixeringen som skapas hos flickor gör att inte bara flickorna själva har dessa krav på sig utan att även pojkar anser att det är viktigt. Att ge kommentarer om utseende är därför ett effektivt vapen för att trycka ner någon. Många flickor vittnar om att de är rädda för att säga saker högt i grupp för att de är rädda för att pojkarna ska kommentera deras utseende. I hela samhället kan objektifiering av kvinnokroppen märkas genom exempelvis reklam, TV-program och bilder i tidningar. Dessa offentliga objektifieringar påverkar barn och ungdomar. Kvinnokroppar diskuteras ibland öppet utan en tanke på att de flickor och kvinnor som är närvarande kan tycka att det är jobbigt.

Fallgropar – Kränkningar, trakasserier och härskartekniker

- Bortförklara inte en kränkning eller trakasserier. Den utsatte har rätt till sin egen upplevelse. Lyssna och bekräfta. Utred och återkoppla.
- Lär inte ut härskartekniker utan att prata om motstrategier och bekräftartekniker.
- Använd inte härskartekniker för att lugna ner eller få tyst på barn och ungdomar/kollegor.

Allmänna tips - Kränkningar, trakasserier och härskartekniker

- Reagera alltid! Du som vuxen har ett ansvar att alltid reagera och säga ifrån när du hör eller ser kränkningar. Ett barn eller ungdom som utsätts för kränkningar där vuxna inte reagerar utsätts för en dubbel kränkning.
- Att ha högt i tak är inte detsamma som att acceptera att personer eller grupper kränks. Agera alltid. Säg ifrån! Tänk på att du sätter normen!
- Det är viktigt att inte hamna i försvar om någon påpekar att du har kränkt någon utan att istället backa och exempelvis följa nedanstående reaktionsschema:

1. Backa: "Förlåt"
2. Förklara: "Jag ville inte få dig att känna så...."
3. Tankepaus: "Jag ska fundera på det här och vill prata om det med dig igen."

4. Återkoppla: "Jag har insett att jag gjorde fel, jag ska inte göra så igen."
Eller: "Jag har insett att jag behöver kunna göra så här, men finns det något sätt att göra det utan att få dig att må dåligt?"

- Följ rutinerna på föreningen. Lyssna och bekräfta. Utred och återkoppla. Ta hjälp av kollegor/styrelse vid behov.
- Ta upp härskartekniker med barn och ungdomarna och prata om motstrategier och bekräftartekniker för att motverka härskarteknikerna. Exempelvis kan det handla om att lära sig att säga ifrån på ett fungerande sätt och att skapa ett klimat som motverkar de härskartekniker som ni tar upp.

Föreningarnas tips och förslag - Kränkningar, trakasserier och härskartekniker:

- Alla som jobbar med barn eller ungdomar ska alltid ta till åtgärder för att förebygga och förhindra att någon utsätts för kränkande behandling. Det förebyggande arbetet handlar om att undanröja risker för att barn och elever blir utsatta för kränkande behandling inom idrottsverksamheten. Verksamheten bör ha rutiner för akuta situationer, som omfattar kartläggning, analys, mål och åtgärder samt uppföljning och utvärdering av händelsen.
- Sluta skämta om sexuella läggningar och vara konsekventa i att säga ifrån när andra gör det.
- Informera barn i föreningen att dom kan prata med ledarna om de mår dåligt eller känner sig kränkta.
- Alla ska våga säga till om man ser något kränkande – vi måste vara övertydliga i att vi vuxna vill hjälpa till.
- Om det i kartläggningen exempelvis kommer fram att det förekommer eller finns en risk för att individen utsätts för kränkande behandling i omklädningsrummen så måste man analysera varför det är så. Är det till exempel ingen vuxen som är där? Är det en annan laganda utanför idrottsplanen och så vidare. Ju mera vi som vuxna har koll eller jobbar nära våra ungdomar så kan vi upptäcka och förhindra kränkningar i tidigt stadium.
 - Nästa steg är att, utifrån upptäckta risker för kränkande behandling, sätta upp konkreta och uppföljningsbara mål. Ett mål kan till exempel vara att eleverna alltid ska känna sig trygga i omklädningsrummen. En åtgärd kan då vara att någon i personalen alltid ska vara med i omklädningsrummen för att se till att kränkningar inte förekommer.
 - Verksamheten måste bestämma vilka av åtgärderna som ska påbörjas eller genomföras under det kommande året.

- Verksamheten bör också bestämma vem som är ansvarig för att respektive åtgärd genomförs och hur dessa ska följas upp och utvärderas. Så att man till slut får slut på problemen.
- Vi måste börja lyssna och reagera på skämt vi hör och börja tänka på vilket språkbruk som på ett skämtsamt vis förekommer mellan exempelvis ledare och ungdomar. Stoppa stereotypa eller kränkande skämt och språkbruk.
- Respektera alla och tolerera inget annat.
- Vi försöker vara väldigt tydliga mot våra ungdomar när det kommer till kränkningar. Att alltid ta ställning och inte bara avfärda det som småsaker gör att det inte blir accepterat av gruppen.
- Vi försöker även vara tydliga på kontoret vad det gäller kränkningar och olämpliga kommentarer. Detta tas inte alltid på det sätt man önskar men stegvis förbättras klimatet på vår arbetsplats och positiva diskussioner uppstår. Genom diskussioner kommer vi hela tiden närmare en arbetsplats fri från kränkningar.
- Om vi märker att någon blir utsatt eller kränkt försöker vi på ett snyggt sätt separera de som varit inblandade. Vi tar som sagt ställning emot de som kränkt och visar stöd till den som utsatts. Vi försöker även vid ett senare tillfälle ta personerna till sidan och ha en djupare diskussion om hur det känns. Detta med båda parter så vi kan agera. Ofta finns det djupare anledningar till varför någon kränker den andra. Det lämnar också djupare sår som kanske inte visar sig i stundens hetta. Vi följer även upp denna diskussion vid senare tillfällen så vi kan se om det problemet består.
- Barnen får sätta upp kompisregler för att förebygga kränkningar och trakasserier.
- Det är viktigt att välja sina ord och att inte anklaga ungdomen eller barnet som du tycker uppträder fel, eftersom det kan leda till ett försvarsbeteende. Men man ska göra det tydligt att det inte känns bra när han eller hon uttrycker sig på det viset, eller att beteendet helt enkelt inte är acceptabelt. Man ska försöka ha ett eller flera samtal med ungdomen för att försöka få beteendet att upphöra. Och om det inte hjälper så bjuder man in föräldrarna för att ta upp problemet tillsammans. Oftast brukar det lösa sig med en kompromiss till en förändring.
- Fadderverksamhet det vill säga att de ”äldre” årskullarna är förebilder för de yngre årskullarna i föreningen motverkar kränkningar.
- Utbilda tränare och föräldrar i vad ”trakasserier och kränkningar” innebär och hur all vuxna arbetar tillsammans för att upptäcka och motverka.
- Bli bättre på att uppmärksamma mobbning. VARJE gång göra något åt det!
- Policy och riktlinjer saknas ofta. Detta måste åtgärdas.
- Föreningarna måste utarbeta en policy kring hur föreningarna tänker arbeta för att upptäcka och motverka ”trakasserier och kränkningar”.
- Att få bort ovälkomna beteenden utan att peka ut någon eller några individer i gruppen. Använd Vi-form istället för att säga ”du måste” eller ”ni är” och så vidare.

Det vill säga vi alla tar ansvar som lagkamrater och hänger inte ut någon, istället bemöter vi det dåliga beteendet genom att belysa och uppmuntra till förändring när man talar till hela gruppen. När man gör detta så är det viktigt att tränaren eller pedagogen inkluderar sig själv som en del av förändringen.

Exempel:

- Rätt: Vi borde sluta svära på plan, vi är bättre än så.
 - Fel: "Anders" du måste sluta svära på planen.
 - Anders kan känna sig utpekad, skamsen, detta kan leda till att Anders blir sur och inte vill ha med tränaren att göra. Istället för att få till sig budskapet på ett positivt sätt.
 - Rätt: Vi måste bli bättre på att städa omkläder rummet efter oss.
 - Fel: "Anders" Du städar aldrig efter dig.
-
- Genom att förmedla i (vi form) så kan man få fram sitt budskap utan att peka ut någon. Detta i sin tur leder till att i detta fall "Anders" kommer ha mera respekt för mig som ledare och kommer förhoppningsvis sluta med det dåliga beteendet.
 - Belysa vardagliga problem för att engagera fler i jämlikhetsarbetet.
 - Aktivt arbeta med värdegrund med alla i föreningen.
 - Hög ledarnärvaro motverkar kränkningar.
 - Ge feedback på regler och värdegrund så att det inte bara är ett papper utan verkligen något som efterföljs.
 - Arbeta förebyggande med bemötande för att motverka kränkningar.
 - Det bör finnas regler för föräldrars engagemang i verksamheten så att det blir tydligt för alla vad som förväntas och vilken värdegrund vi har.
 - Föräldramöten med samtal mellan föräldrar kan ge positiva effekter även hemma.
 - Prata med berörda på en gång om det är har skett en kränkning.
 - Våga prata med barnen om vad orden betyder och hur det funkar för att barnen ska få en djupare kunskap kring normer.
 - Diskutera kränkningar utifrån exempel för att det ska blir lättare att känna igen kränkningar och veta vad man ska göra när det händer.
 - Ha tydliga rutiner som alla känner till.
 - Kränkningarna måste få negativa konsekvenser.
 - Kontakta alltid vårdnadshavare vid kränkningar.
 - Samarbetsövningar i grupperna för att skapa en bra gemenskap.
 - Belöna gott uppförande.
 - Vi måste säga åt föräldrar som inte beter sig schysst.

- Viktigt med dialog och samtal, där man lyfter upp kränkningar och trakasserier.
- Lyfta fram frågan, där man tryggar ledaren i sin roll och får dem med sig.
- Olikheter ska göras till ickefrågor. Arbetet med inkludering ska vara självklarheter och det ska inte finnas utrymme att diskutera om det är rätt eller inte. Rasism, sexism och homofobi är alltid fel.
- Kunskap om hur man tar tag i konflikter behövs spridas till alla i föreningen.
- Hög närvaro och översikt. Helt enkelt så gott det går omöjliggöra att kränkande situationer uppstår.
- Vid en kränkning ska vi sätta upp en prioriteringslista, där man sätter upp kortsiktiga och långsiktiga mål för att förhindra att något likande händer.
- Ta upp frågan med barnen direkt när det händer något. Informera ungdomar om vad som kan upplevas som kränkande.
- Offret ska inte bli den som straffas när de kommer till sexuella trakasserier.

Tre förslag på upplägg inför uppstart av ny säsong/termin

1. Teambildning

- Tränare tillsammans med andra "vuxna" som har ledande roller i laget, börjar med övningar i teambildning och samarbetsövningar i en form som är lämplig för den aktuella årskullen.
- Barnen/ungdomarna får tillsammans ta fram och enas om vad som är viktiga kompisregler för dem tillsammans med en vuxna som agerar "sekreterare". Exempelvis: hur tar jag och vi som lag ansvar och vilka konsekvenser tycker de tillsammans är viktiga att "man" får om en spelare/lagmedlem inte följer de uppsatta reglerna.
- Resultatet skrivs ner och finns med om ledord under hela säsongen, tex sätts upp i omklädningsrummet/förråd samt följer med på matcher.
- Samarbetsövningar görs i mindre grupper i det aktuella laget för att skapa en sammanhållning. Övningarna bör vara upplagda i form av problemlösning och att gruppen hjälps åt att lösa uppgifterna tillsammans. Här är det viktigt att tränare och vuxna finns med för att hjälpa till att skapa en "vi-känsla" bland barnen. Budskapet med övningarna ska vara att gruppssammanhållningen är viktigare än den enskilda individen.
- Tränare tillsammans med vuxna runt barnen ska också ta fram en "strategi" hur de tillsammans kan "stötta" barn/ungdomarna i att hålla i teambildningen och se varandra som enskilda individer med olika behov och förutsättningar men alla ska ges möjlighet att få "lyckas".

2. Fadderverksamhet

- Föreningen tar fram riktlinjer vad det innebär att vara "fadder" i den berörda föreningen.
- Den som väljer att ställa upp sin "fadder" ska vara införstådd i vad som förväntas att vara fadder tex "vara en god förebild", kamratstödjare och motverka "trakasserier och kränkningar" bland barn och ungdomar i föreningen.
- Ungdomsansvarig/ungdomsråd i föreningen ansvarar för att utbilda faddrarna samt har möten med faddrarna ett antal gånger under säsongen för att stödja och arbeta tillsammans.
- Faddrarna anordnar och ansvarar för att bjuda in barn och ungdomar i föreningen till olika aktiviteter under säsongen där ledorden ska vara "bra kompis" och "vi-känsla".
- Faddrarna ska också kunna vara behjälpliga i de yngre årskullarna som tex assistera huvudtränare under antal tillfällen under säsongen.

3. Utbilda vuxna i föreningen i vad begreppen "trakasserier och kränkningar" innebär

- Ta hjälp av SISU att ta fram lämplig kursplan anpassade efter idrottsföreningen.
- Ska vara obligatorisk kurs för alla tränare och andra vuxna som har andra ledande roller i föreningens olika lag.
- Styrelsen följer upp detta under varje säsong tillsammans med ledarna i respektive lag som en stående punkt under "ledarmöten".

Miljö och material ur ett normkritiskt perspektiv

Föreningarnas fysiska miljö är med och skapar möjligheter eller hinder för barn och ungdomar. Det är därför viktigt att granska den fysiska miljön hos föreningarna. Det handlar bland annat om tillgänglighet, att ha en förening för alla och en miljö som skapar de bästa förutsättningarna.

Den fysiska miljön påverkar både vårt intryck av föreningarna och våra handlingar i föreningarna. Exempelvis kan en långsmal korridor utan hinder uppmåna till sprintlopp, medan sittmöbler och dämpad akustik uppmånar till lugn. Genom att göra val kring den fysiska miljön kan inkluderande situationer snabbt uppstå eftersom miljön möjliggör detta. Motsvarande gäller om den fysiska miljön exkluderar, då kan det innebära ett stort hinder för likabehandlingsarbetet.

Med ett normkritiskt perspektiv på fysisk miljö inser vi att barn och ungdomar har olika funktionsvariationer och att föreningarna behöver anpassas utifrån dessa olikheter.

I föreningarna används olika sorters material, mycket är kopplat till föreningens aktiviteter men det kan också finnas bilder, broschyrer och det skrivs texter på exempelvis webbplatser. Det delas också ut blanketter, skrivs planer, utvecklas stödmaterial och mallar. Allt detta stödjer ledarna på olika sätt i det dagliga arbetet. Men materialen kan också innehålla normativa beskrivningar av människor utifrån exempelvis kön, sexualitet, religion eller funktionsförmåga.

I föreningarnas material kan det finnas en skev representation eller så saknas personer som bryter mot rådande normer helt. Om vi ständigt matas av samma sorts bilder, texter och information eller bara utvecklar mallar och stödmaterial för barn och ungdomar som passar in i traditionella normer så påverkar det oss i hur vi tänker kring vad som är normalt och vad som är avvikande.

Detta påverkar även vår syn på vilka som förknippas med status, makt och underordning. Detta kan exkludera många barn och ungdomars erfarenheter och levnadsförhållanden och påverkar dessutom barn och ungdomars självkänsla. Om vi vill bredda rekryteringen till föreningarna så är det viktigt att se till så att det finns en mångfald i exempelvis broschyrer eller bilder på webbplatsen.

Det är därför viktigt att synliggöra vilka normer som genomsyrar de material föreningarna använder sig av. Ofta har vi inte ens lagt märke till att de är normativa, vi är så vana att världen beskrivs på ett visst sätt eller att vissa egenskaper förväntas eller efterfrågas. För att kunna synliggöra normerna hjälper det att göra en kartläggning av de material som används.

Fallgropar – Miljö och material

- När den fysiska miljön undersöks är det lätt att råka peka ut normbrytare, skuldbelägga eller lägga ansvaret på det enskilda barnet eller ungdomen. Ett normkritiskt perspektiv handlar om att synliggöra normen och problematisera den, exempelvis utifrån frågan: "Vem är den här platsen på föreningen anpassad för?".
- Det är inte särskilt normkritiskt att låta barn och ungdomar få testa att exempelvis vara blinda i föreningarna. Detta blir lätt en underhållning som dessutom inte alls motsvarar upplevelsen av att leva med synnedsättning. Det förstärker normen om funktionalitet och inkluderar inte funktionsvariationer. Det är normen som ska granskas inte det som ses som normbrytande.
- Om ett material är direkt kränkande bör det inte användas på något sätt. Inte ens som ett underlag för kritisk granskning. Om exempelvis ett material är rasistiskt kan varje användning av det bli en rasistisk kränkning och förstärka känslan av utanförskap hos vissa barn och ungdomar. Detta gäller alltså även om det rasistiska materialet ska användas för att motverka rasism.
- Det är lätt att utgå från sig själv när vi skapar/använder material för barn och ungdomarna.

- Den vanligaste fallgropen när det gäller kommunikation är att det som kommuniceras antingen utgår från normen eller har en mottagare som förväntas vara normen. I och med detta så osynliggörs många erfarenheter och identiteter.
- En annan fallgrop handlar om att när vi försöker vara inkluderande blir det att det istället exotiseras eller att normavvikare pekats ut som något särskilt.
- En fallgrop är att vi lär ut normer som barn och ungdomarna ännu inte känner till. När det gäller yngre barn och ungdomar så är därför de vuxnas förhållningsätt viktigare än att barn och ungdomarna är med och granskar material.

Allmänna tips – Miljö och material

- Granska miljön på en plats med frågan: Vem är den här platsen anpassad för?
Kom på konkreta exempel. Analysera exempelvis utifrån dessa frågor:
 - Vad finns det för begränsande norm på platsen? Tänk både funktionalitet, men också normer kring kön, status, sexualitet med mera.
 - Vem tror ni trivs här och varför?
 - Vad finns på väggarna?
 - Hur kommer en dit?
 - Finns det vuxna där?
 - Är det lugnt/stökigt?
- Ha könsneutrala toaletter (kanske till och med endast sittoaletter).
- Se över eventuella omklädningsrum och duschrum. Se till att alla kan känna sig bekväma och trygga där. Det bör finnas möjligheter för könsneutralt omklädningsrum eller individuellt omklädningsrum.
- Reflektera gärna om hur de olika lokalerna och rummen ser ut och vad de sänder för signaler. Finns det en skillnad beroende på vilka som oftast är där eller vilka som arbetar där? Finns det könsstereotypa lokaler?
- Finns det platser för vila, för rörelse, för lugna samtal, för kreativitet och så vidare?

Föreningarnas tips och förslag – Miljö och material

- Välkomnande miljö för att alla ska känna att det är roligt och tryggt att komma till föreningen.
- Språk och bilder på hemsida. Efter en granskning märker många att deras hemsidor är konstruerade på ett sätt som vänder sig mer specifikt till en målgrupp som behärskar det svenska språket. Det skulle vara av stor vikt ifall man kunde orientera sig och ta del av informationsutbudet och dess innehåll på mer lättläst svenska. Många nyanlända och personer som inte har bott så länge i Sverige skulle ha stor nytta av det.

- Att ha frågeunderlag eller checklistor som vi själva ska använda när vi planerar aktiviteter, föreläsningar eller utbildningar för att inte bara tänka ”som vanligt” utan tänka bredare, inkludera fler och göra det mer tillgängligt. Det handlar både om fysisk miljö som lokaler och om själva innehållet.
- Fysiska miljön ska vara anpassad för personer med funktionsnedsättning. När det kommer in en person som sitter i rullstol händer det på vissa platser att personen brukar få hjälp att ta sig in av antingen personal, eller övriga besökare, och så ska det inte behöva vara. Detsamma gäller vid fika eller aktiviteter där det inte gjorts tillgängligt för alla och vissa måste be om hjälp för att få en kopp kaffe eller liknande.
- Tänka på att köpa material som funkar för alla.
- Ramper och hiss ska finnas där det behövs.
- Fysiska miljö - mer anpassad idrottsmiljön för varje enskild individ.
- Tänka på grön/röd-färgblindhet.
- Göra föreningsverksamheten tillgänglig för alla, även för de som inte har råd.
- Ha gemensam utrustning så att alla kan vara med oavsett deras ekonomi.
- Bild säger mer än ord. Visa med bilder på olikheter och utmana normer.
- Ett könsneutralt omklädningsrum bör finnas i alla föreningar.
- Inkluderande anläggningar för att visa att den här verksamheten är för alla.
- Positiva skyltar istället för förbudsskyltar.
- Regnbågssymboler för att visa på mångfald och kunskap om HBTQ.

Allmänna tips – Representation och breddad rekrytering

- Se till så att det finns en mångfald i exempelvis broschyrer eller bilder på webbplatsen för att kunna locka fler olikheter och bredda er rekrytering.
- Samtala om rekrytering inom föreningen och arbeta för att personal- och ledargruppen speglar olika bakgrunder och erfarenheter.
- Vid nyanställningar och rekryteringar kan det vara bra att ha ett uttalat mål om att hitta personer med normkritisk kompetens eller liknande. Ta upp ert arbete med normkritiska perspektiv i annonser och vid exempelvis anställningsintervjuer för att locka fler kompetenta personer.
- Representation är viktigt men det handlar inte om att enskilda individer ska komma och skapa mångfald och normkritik. För att få ökad representation är det framförallt föreningen som ska anpassas så att den lockar fler personer med olika sorters erfarenheter och kompetenser.

Föreningarnas tips och förslag – Representation och breddad rekrytering

- Många har inte någon riktad marknadsföring, utan har låtit informationen spridas från mun till mun. Detta kan resultera i att en förening som redan har en klar majoritet av ett visst kön, etnicitet, ekonomisk bakgrund eller annat, får ännu fler av just den gruppen. Därför kan det behövas ändringar i beskrivningen av aktiviteter och att faktiskt ge sig ut för att prata med andra personer och sprida informationen. Bäst resultat brukar det vara om de som marknadsför också själva kan visa på olikheter dem emellan.
- Eftersom det finns barn och ungdomar med olika datorvana och språkkunskaper behövs det mer än en hemsida. En metod för att få fler att prova på, besöka vår förening och ta del av kursutbudet är att ta fram enklare informationsblad. Man kan översätta anmälningsblanketten till ett flertal språk, så att informationen når ut till större publik. Alltifrån att använda sig till sociala medier till ”mun till mun-metoden” och flygbladsutdelningar.
- Inkludera fler ungdomar som ledare.
- Nyanställda och nya ledare bör informeras direkt om föreningens normkritiska arbete.
- Digitala verktyg för att inkludera vårdnadshavare. Till exempel En blogg där information, bilder och filmer publiceras!
- Tydligt förmedla att verksamheten är tillgänglig för alla.
- Öppet hus för att visa upp föreningen och marknadsföra på nya ställen för att bredda rekryteringen.
- Främja möte mellan människor med olika bakgrund. Försöka få de som uttrycker sig olämpligt att tänka till och låt aldrig rasism passera utan att reagera mot det.
- Informera alla i föreningen om breddad rekrytering så att det inte blir problematiskt vid omställning. Normerna bryts. Visa att föreningen är stolt över integrationsarbetet!
- Försöka göra det möjligt för fler att ha möjlighet att vara med i en förening. Värva mer medlemmar, mångfald.
- Utöka upptagningsområdet och rikta sig mot att rekrytera utanför normen

Normkritiska perspektiv på ledningens arbete och ansvar

För att normkritik ska kunna bli en del av föreningarnas vardag och kultur behöver **arbetet efterfrågas och stödjas från styrelsen**. Det är styrelsen eller ledningsgruppen som har det yttersta ansvaret och det krävs att styrelsen visar på vikten av det normkritiska arbetet för att personalen och ledare ska fortsätta att utveckla arbetet och få det till en del av det vardagliga arbetet.

Normkritiken bör bli en självklarhet hos föreningarna så att det sätter sig i väggarna och lever kvar som en del av föreningarnas kultur och vardag. Ledningen behöver hitta sätt att

möjliggöra detta. Det handlar om att integrera normkritiken i alla beslut och möten som går samt att integrera det i befintliga processer så som det systematiska kvalitetsarbetet.

Fallgropar - Ledningens arbete och ansvar

- Det kan vara lätt att råka lägga över allt ansvar på personalen eller på enstaka personer.
- Att i strävan efter mångfald i personal- och ledargruppen fokusera mer på representation än att lägga vikt vid om personen bidrar till att vidga normer med hjälp av sin kompetens.
- Att vilja förändra för snabbt utan att få med sig personal eller utan att kunna ge rätt förutsättningar för personalen i form av exempelvis tid, kompetens, positiv och generös arbetsmiljö.

Allmänna tips - Ledningens arbete och ansvar

- **Någon behöver fråga personalen, ledare och tränare hur det går med det normkritiska arbetet.** Det bör vara ledningen som frågar eller en grupp på föreningarna som fått extra ansvar för frågor kring det normkritiska arbetet. Det normkritiska arbetet måste efterfrågas. Personalen behöver få frågor om sitt normkritiska arbete för att det ska bli en aktiv och självklar del av verksamheten. Ju självklarare och oftare ett normkritiskt perspektiv efterfrågas desto mer utvecklas arbetet.
- **Arbetet bör inte vara knutet till en eller enstaka personer** då dessa kanske slutar, blir sjuka, föräldralediga osv. Eldsjälar har också en tendens att ta på sig för mycket och i värsta fall bli utbrända. Ett bra sätt är därför att på olika sätt **fördela ansvar för detta i verksamheten, exempelvis kopplat till befintliga uppdrag.** Det kan ske genom att ge extra tid i en eller flera personers uppdrag (ofta bra att dela på arbetet). Det kan behövas personer som håller "grytan kokande" och som har mandat att arbeta med detta.
- **Personalen behöver inspireras** att vilja kvalitetsutveckla verksamheten med hjälp av normkritik. Alla de positiva effekterna av normkritiksarbete bör lyftas fram för att påminna personal och ledare om varför detta arbete måste göras.
- **Normkritikarbetet bör ha rutiner för uppföljning samt utvärdering,** det är mycket viktigt för att nå resultat. Dessa kan med fördel sammanfogas med andra kvalitetsrutiner. Ta gärna in arbetet i årshjulet/årsplaneringen/kalendariet. Bestäm när saker ska göras, uppföljas och utvärderas. Koppla gärna det till föreningens kvalitetsarbete.
- Även **bemötandet mellan personalen** är avgörande för att det normkritiska arbetet ska få fäste och bli trovärdigt. Den stämning som gäller i personalutrymmen kan påverka hur personalen agerar gentemot barn och ungdomar. Personalens jargong och kultur kommer också smitta av sig i föreningarnas kultur och klimat. Det normkritiska arbetet handlar om att skapa ett klimat på föreningarna, inte om att

endast bygga en fasad för barn och ungdomar. Alla ska känna sig trygga på föreningarna, som barn, ungdomar, vårdnadshavare och personal.

- Se över styrdokumentet, exempelvis stadgarna, ur ett normkritiskt perspektiv.
- Se över representation och material.
- Vid diskussioner i olika arbetsgrupper – bryt upp grupperna för att bryta invanda roller och skapa nya möjligheter och utrymme.

Allmänna tips - Fortbildning, kunskap

Alla behöver en **gemensam kunskapsgrund** att stå på för att detta arbete ska kunna utvecklas och bibehållas. Det blir mycket lättare att arbeta med normkritik när personalen vet att alla har fått samma grund. Det är väldigt viktigt att **ny personal/tränare/ledare** får liknande kunskap. Dels för att kvalitén på arbetet ska bistå men också av arbetsmiljöskäl, så att alla känner att de vet vad som gäller på föreningarna och kan delta på liknande villkor.

Ett förslag är en **återkommande utbildning** som är obligatorisk för ny personal. Handboken rekommenderas för all ny personal, men den är även bra för att kunna få stöd och handledning i det praktiska arbetet med normkritik. Någon i personalen bör få **extra tid för att kunna handleda ny personal**.

Föreningarnas allmänna tips och förslag - Ledningens arbete och ansvar:

- Skapa genomarbetade policydokument med tydliga handlingsplaner för att få med hela föreningen.
- Stämma av arbetet vid bestämda tidpunkter och schemalagda inkluderingsamtal.
- Obligatoriska ledarutbildningar om normer och inkludering.
- Obligatoriska tema-möten för att hålla utvecklingen/arbetet vid liv!
- Fortsätt att förmedla kunskap vidare ut till föreningen för att hålla arbetet med inkludering vid liv.
- Stående punkt på varje styrelsemöte/personalmöte. Frågorna ska tas upp VARJE gång.
- En arbetsgrupp i föreningen som har regelbunden träff och informerar ut mot bland annat föräldrar.
- Ta upp arbetet med normkritik på medlemsträffar.
- Utbilda alla i normkritiskt tänk.
- Utbilda vårdnadshavare i jämlikhetsfrågor.
- Jobba med kommun och förbund för att skapa mötesplatser för att diskutera viktiga frågor

- Facebookgrupp med föreningarna för att ge varandra tips på hur vi jobbar med de här frågorna.
- Gemensam plattform.
- Göra föreningsverksamheten tillgänglig för alla, även för de som inte har råd.
- Jobba med kommun och förbund för att skapa mötesplatser för att diskutera viktiga frågor.
- Obligatorisk föräldrautbildning.
- Mer jämställdhetsutbildning/arbete överallt där vi befinner oss.
- Lyft fram goda exempel från föreningar som lyckats.
- Få med integrationsarbete som en självklarhet. I ordinarie kursverksamhet. För att även motverka rasism.
- Ansvarig person för föreningen, organisationen tar ett tydligare ansvar där man genom observation arbetar i förebyggande syfte.

Begrepps- och ordlista

Definitionerna bygger på underlag från Diskrimineringsombudsmannen, Riksförbundet för sexuell upplysning, Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter, Statens folkhälsoinstitut, Skolverket och landstingens gemensamma ungdomsmottagning på nätet (UMO).

Asexualitet – avsaknad av aktiv sexualitet och intresse av sexuella relationer. Är inte i lagens mening en sexuell identitet eller sexuell läggning.

Biologiskt kön – kategorisering utifrån inre och yttre könsorgan, könskromosomer och ibland även hormonnivåer.

Bisexualitet – när en person känner sig känslomässigt och / eller sexuellt attraherad av personer oavsett kön.

Cis-person – en person vars könsidentitet stämmer överens med det biologiska, juridiska och sociala könet.

Etnisk tillhörighet – nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Känsla av tillhörighet till en viss grupp människor med gemensamt ursprung och språk och gemensam kultur.

Etnocentrism – förhållningsätt där utgångspunkten är att den egna etniska gruppen är måttstock och centrum. Utgår oftast från den dominerande gruppen i samhället.

Funktionalitet – ett begrepp för funktionsförmåga med koppling till diskrimineringsgrunden funktionshinder. Används ibland i till exempel intersektionella analyser.

Funktionsnedsättning – varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som fanns vid födelsen, har uppstått till följd av en skada eller en sjukdom eller kan förväntas uppstå. Det innebär en begränsning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Ett mer normkritiskt begrepp som vuxit fram är funktionsvariationer.

Genus – de förväntningar som finns på personer, som utgår från deras biologiska kön, gällande exempelvis kläder, intressen, agerande och utseende. Ett annat ord för detta kan vara socialt kön.

Genusvetenskap – akademisk disciplin som fokuserar på vilken maktposition, vilka fördelar och konsekvenser genustillhörighet kan ge i olika sammanhang. I särhållande (manligt och kvinnligt är helt olika saker och varandras motsats) och rangordning (män och manlighet är norm och har högre status) är två centrala begrepp vid denna analys.

Hbtq – samlingsbegrepp som innefattar homosexualitet, bisexualitet, transsexualism och queer.

Hen – subjektform av ett könsneutralt pronomen (motsvarar språkligt han eller hon).

Heteronormativitet och heteronormen – handlar om allt det som bidrar till att en viss sorts heterosexuellt liv framstår som det mest åtråvärda och naturliga sättet att leva. Det kan vara lagar, strukturer, förväntningar eller handlingar. Det är en etablerad norm i samhället som i grunden utgår från att det finns två kön, att dessa förhåller sig till vissa givna mönster, och att människor intresserar sig för det motsatta könet emotionellt och sexuellt.

Heterosexualitet – när en person känner sig känslomässigt och / eller sexuellt attraherad av personer tillhörande motsatt kön.

Homosexualitet – när en person känner sig känslomässigt och / eller sexuellt attraherad av personer tillhörande samma kön.

Intergender – könsidentitet eller uttryck som innebär att personen befinner sig mellan, bortom eller i båda sociala könen. Kan exempelvis även heta ickebinär.

Intersektionalitet – ett samhällsvetenskapligt begrepp som innebär att man synliggör specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för olika maktrelationer. Det är ett begrepp för en bred analys av maktrelationer där grundtanken är att flera perspektiv samverkar med och påverkar varandra både positivt och negativt. Kön, etnicitet, sexualitet, socioekonomisk bakgrund, religion och funktionsnedsättning är olika faktorer som kan samverka i detta sammanhang.

Intersexuell/intersexualism – Ett antal olika tillstånd och diagnoser samlas under detta begrepp. Kortfattat en person med ett medfött tillstånd i vilket könskromosomerna, könskörtlarna (testiklar eller äggstockar) eller könsorganens utveckling är atypisk. Intersexuell betyder ”mellan könen”. Det går att vara intersex och man, kvinna eller något annat. Intersex säger inte någonting om en persons sexuella läggning. Intersexualism kallas ibland för DSD, Disorder of Sex Development.

Juridiskt kön – det kön som anges i till exempel folkbokföringen, i passet och som reglerar utformandet av personnumret. Det finns två juridiska kön i Sverige – man och kvinna.

Jämställdhet – begrepp som innebär att alla personer har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett könstillhörighet.

Könsidentitet – en persons självupplevda kön, det personen själv definierar sig som.

Könsöverskridande identitet eller uttryck – när en könsidentitet eller ett könsuttryck hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet eller könsuttryck avses en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller med avseende på kön. Se även transpersoner.

Könssocialisation – ett begrepp för hur de förväntningar och de normer som finns på människor utifrån könstillhörighet införlivas under uppväxten. En anpassning till rådande könsmönster.

Könsuttryck – se socialt kön.

Matriarkat – ett ord för att beskriva att kvinnan har makten i familjen och i samhället i stort. Denna maktposition reproduceras ständigt och ger kvinnan fördelar i många olika situationer. Jämför med patriarkat.

Mentalt kön – se könsidentitet.

Normer – oskrivna och ofta outtalade regler, förväntningar och ideal som beskriver vad som anses vara önskvärt, fördelaktigt och eftersträvaransvärt och vad som inte är det. Dessa normer är föränderliga över tid, de är plats- och situationsbaserade och har ofta en stark koppling till makt.

Normkritiskt förhållningssätt eller perspektiv och normkreativitet – ett förhållningssätt där normer och samhälleliga strukturer kring till exempel kön och sexualitet synliggörs och granskas. Flyttar fokus från individer och avvikande grupper till samhällets normstrukturer och perspektivet belyser maktaspekterna i systemet.

Patriarkat – ord för att beskriva att mannen har makten i familjen och i samhället i stort. Denna maktposition reproduceras ständigt och ger män fördelar i många olika situationer. Jämför med matriarkat.

Poly – kortform för personer som går emot tvåsamhetsnormen och vill leva eller lever med flera partner. Det kan till exempel handla om polyamori som innebär att under samtycke från alla parter ha flera kärleksrelationer parallellt och polygami som är att vara gift med flera samtidigt (månggifte). Polygami är inte tillåtet i Sverige.

Queer – ett perspektiv där samhällets normer kring kön, sexualitet och makt ifrågasätts eller en identitet för personer som utifrån detta perspektiv vill gå emot eller ifrågasätta kategorisering utifrån sexualitet och kön. Det handlar om att tänka bortom de förväntade uppdelningarna och ifrågasätta heteronormen.

Queerteori och queerforskning – en vetenskaplig inriktning som utgår från queerperspektivet.

Sexuell identitet – en persons känslomässiga och sexuella preferens som definieras av personen själv. De vanligaste definitionerna är bisexuell, heterosexuell eller homosexuell men många väljer att inte identifiera sig inom dessa kategorier. En persons sexuella identitet överensstämmer inte alltid med personens förväntade sexuella praktik. En person som har sex med någon av samma kön behöver exempelvis inte identifiera sig som homo- eller bisexuell och en person som bara har sex med personer av motsatt kön måste inte vara heterosexuell i sin definition.

Sexuell läggning – ett annat begrepp för sexuell identitet. Används i lagtexter.

Socialt kön – de förväntningar som finns på personer, som utgår från deras biologiska kön, för till exempel kläder, intressen, agerande och utseende. Ett annat ord för detta kan vara könsmönster och genus.

Toleranspedagogik – ett pedagogiskt förhållningssätt där normbrytaren sätts i fokus och syftet är att den utsatta gruppen eller individen ska tolereras, accepteras och respekteras av normföljarna. Jämför med normkritiskt förhållningssätt.

Transperson – en person vars könsuttryck eller könsidentitet i perioder eller konstant avviker från det kön som registrerats vid födseln. Det är ett samlingsbegrepp som kan omfatta bland annat transsexuella, transvestiter och intergender. Begreppet berör alltså personer vars könsorgan, juridiska, mentala och sociala kön inte alltid överensstämmer.

Transsexualism – en medicinsk diagnos för personer vars könsidentitet inte sammanfaller med det juridiska eller det biologiska könet.

Tvåsamhet – att leva i en parrelation. Förväntningarna kring att alla ska vilja leva i tvåsamhet och endast med en partner kan vara starka i samhället.

Transvestism – ett könsöverskridande uttryck där personen i kortare eller längre perioder för sin egen skull använder eller lever med det motsatta könets stereotypa attribut (exempelvis kläder) eller beteende.