
PÅ AVVIKARENS ANSVAR

- en enkätstudie om ungdoms- och studentorganisationers arbete med HBT-frågor

Frida Darj

Hedvig Nathorst-Böös

Mika Nielsen



RFSL UNGDOM, UNGDOMSFÖRBUNDET FÖR HBT-PERSONERS RÄTTIGHETER

Vi jobbar för att motverka heteronormen genom politisk och social verksamhet, lokalt, nationellt och internationellt.

Innehållsförteckning

	Sida
Inledning	4
Heteronormativitet	4
Tillvägagångssätt	6
Vad har HBT-frågor med oss att göra?	7
Organisationers arbete med HBT-frågor – innehåll och struktur	9
Ett osynligt T?	9
Svart på vitt: handlingsplaner och policydokument rörande HBT-frågor	9
Integrering eller eldsjäl?	10
Diskussion	11
Så vad kan man göra?	13
Enkäten	

Författare: Mika Nielsen

Medförfattare: Frida Darj och Hedvig Nathorst-Böös

RFSL UNGDOM, UNGDOMSFÖRBUNDET FÖR HBT-PERSONERS RÄTTIGHETER

POSTADRESS:

Box 350, 101 26 Stockholm

BESÖKSADRESS

Sveavägen 59, Stockholm

TELEFON:

08-501 62 940

FAX:

08-30 47 30

INTERNET: www.rfslungdom.se

E-post: info@rfslungdom.se

Förord

RFSL Ungdom är ett nationellt ungdomsförbund som arbetar för HBT-personers rättigheter. Det sker genom politisk och social verksamhet, både lokalt, nationellt och internationellt. Varje år driver RFSL Ungdom en rad projekt och kampanjer som alla syftar till att ifrågasätta heteronormativitet och stärka unga HBT-personers position i samhället.

RFSL Ungdom har medlemmar i hela landet, som delas in i 19 lokala distrikt från Piteå i norr till Malmö i söder. Vår målgrupp är unga homo-, bisexuella, transpersoner och intersexuella.

Genom denna kartläggning vill RFSL Ungdom belysa hur Sveriges ungdoms- och studentorganisationer arbetar med HBT-frågor. Vi hoppas att genom rapporten väcka en diskussion kring hur ungdoms- och studentorganisationer kan arbeta med HBT-frågor och bli mer inkluderande. Vår förhoppning är också att kunna bidra med kunskap om normer och konkreta verktyg för förändring.

Tack till Allmänna arvsfonden, finansiärer av projektet *Lär mig!* som denna undersökning är en del av. Tack också till alla de organisationer som har tagit sig tid att svara på vår enkät.

Alex Fridunger
Förbundsordförande
RFSL Ungdom

Stockholm, juli 2007

Inledning

Många ungdomar kommer någon gång under sin uppväxt i kontakt med en ideell ungdomsorganisation. Det kan handla om den lokala idrottsklubben, scoutkåren, en identitetsstärkande förening eller något av de politiska ungdomsförbunden.

Ungdomars föreningsliv utgör sammanhang som på många sätt spelar en stor roll i ungas liv.¹ Föreningsliv kan ha en identitetsstärkande funktion och vara roligt och utvecklande för den enskilda individen. Det är också platser där man får lära sig att ta ansvar och ingå i demokratiska processer. Ofta betonas organisationer som en arena för ungdomars lärande och utveckling.² Att vara engagerad i en förening kan också vara meriterande för andra positioner med inflytande i samhället. Många organisationer arbetar även med ett påverkansarbete gentemot det omgivande samhället.

Ungdomsorganisationer är med andra ord inte bara en stor del av många ungas liv, utan även en viktig kanal för att utöva inflytande och delta i demokratiska processer. För att överhuvudtaget vilja utöva inflytande är det viktigt att man känner att man hör hemma. Därför är det av stor vikt att organisationer är inkluderande och inte avsiktligt eller oavsiktligt exkluderar människor på grund av exempelvis deras kön, etniska tillhörighet, trosuppfattning, sexualitet, könsidentitet eller funktionalitet.

Det är inte särskilt troligt att en organisation uttryckligen tar avstånd från HBT-personer, men det innebär inte att alla de människor som bryter mot normer kring kön och sexualitet känner sig välkomna och bekväma i sammanhanget. För att alla unga ska känna sig välkomna, sedda och bekräftade måste organisationer därför gå från att vara passivt exkluderande till att vara aktivt inkluderande.

Syftet med denna rapport är att ge en bild av svenska student- och ungdomsorganisationers verksamhet rörande HBT-frågor. Det görs genom att svara på följande frågor:

» *Vad görs inom Sveriges ungdoms- och studentorganisationer för att säkra ungas lika villkor i föreningslivet oavsett sexuell läggning eller könsidentitet?*

» *Är HBT-frågor en del av det interna och externa jämlikhetsarbetet? I så fall, hur arbetar man med dessa frågor?*

Heteronormativitet

Vi lever idag i ett heteronormativt samhälle. Det innebär att heterosexualiteten är den sexuella läggning som ses som normal, naturlig och önskvärd. Alla människor förutsätts vara heterosexuella om de inte "kommer ut" som homo- eller bisexuella. Alla människor förväntas också tillhöra ett av två kön, man eller kvinna. Vad som är kvinnligt och manligt varierar däremot över tid och rum. Idag i Sverige kan man säga att normativ manlighet är sådant som att män förväntas ha kort hår och kläder i mörka färger. De förväntas också vilja göra karriär och blir kända i och ha sex med kvinnor.

¹ Se exempelvis Ungdomsstyrelsens rapporter 2001:20, 2005:1 och 2005:9, finns alla på www.ungdomsstyrelsen.se

² Se t.ex. propositionen *Makt att bestämma – rätt till välfärd* (2004/05:2)

Kvinnor förväntas vara mjuka och vackra, bry sig mer om familj och den sociala gemenskapen än ekonomiska värden. De förväntas också blir kära i manliga män.³ En viktig princip i heteronormen är att det finns två och endast två kön, och att det går en skarp gräns mellan dessa. Dessutom finns det en hierarkisk ordning mellan de två könen där män och manlighet tillskrivs ett högre värde än kvinnor och kvinnlighet.

Den som överskrider kategorierna och inte betar sig på "rätt sätt" utifrån ens förmodade könstillhörighet bestraffas på olika sätt. Det kan handla om att en man med nagellack blir nerlagen på stan, att en tjej som har kort hår och åker skateboard får menande blickar i skolkorridoren, eller att någon med en partner av samma kön möts av tystnad och lätt besvärade miner när partnern kommer på tal under snacket i fikarummet. På samma sätt ger hetero-normen cispersoner (personer vars könsidentitet och/eller könsuttryck är inom normerna för det kön som registrerades för personen vid födseln) och heterosexuella privilegier: att obekymrat kunna pussa sin partner på stan, att aldrig tveka inför att berätta om vem man bor ihop med, eller att slippa fundera på om man ska välja herr- eller damtoaletten.

Heteronormativitet handlar emellertid inte bara om att män och kvinnor förväntas attraheras av varandra. Det handlar också om att människor överhuvudtaget förväntas vilja ha sex, om att man ska vara ihop med en person åt gången, och om att vissa typer av sexuella beteenden är mer accepterade än andra. För att bara nämna några av alla krav som ställs på den "normala" sexualiteten.

Begreppet HBT står för homosexuella, bisexuella och transpersoner. Homo- och bisexualitet är båda sexuella läggningar. De handlar om vem man blir kär i eller attraherad av. Ordet transperson handlar istället om könsuttryck och könsidentitet. Transperson är ett paraply-begrepp som bland annat inkluderar transsexuella (personer som upplever att de tillhör ett annat kön än det de tilldelades vid födseln) och intersexuella, (personer som inte får plats i kategorin man eller kvinna när de föds). Det som är gemensamt för transpersoner är att de genom sitt könsuttryck, sin könsidentitet och/eller och eller sin kropp ibland eller alltid avviker från gängse könsnormer.

Heteronormen får konkreta konsekvenser för dem som inte passar in i den. Till exempel finns det omfattande forskning som visar att HBT-personer har sämre hälsa än heterosexuella och cispersoner. En svensk studie som särskilt fokuserar på ungdomar visar att många uppvisar psykisk ohälsa, på grund av rädsla för våld, osynliggörande och brist på förebilder. Många transungdomar riskerar att hamna utanför den sociala gemenskapen eftersom de överskrider normerna kring hur tjejer och killar får vara.⁴

Att osynliggörande är en av orsakerna till psykisk ohälsa hos unga HBT-personer belyser det faktum att diskriminering och kränkningar inte behöver handla om direkt fientlighet eller utestängning. Istället handlar det ofta om en passiv exkludering som upprätthålls genom den outtalade normen att alla är heterosexuella. En poäng med att tala om heteronormativitet istället för till exempel homofobi är att man fokuserar på hur *normalitet* skapas och återskapas genom vardagliga praktiker som inte är avsedda att vara diskriminerande. Att bli utsatt för en kränkning kan alltså lika gärna ske genom tystnad och att sexualitet ses som en icke-fråga man inte behöver prata om.

I HomO rapporten "Tystnadens tyranni" som handlar om heteronormativitet inom skolan diskuterar man just hur HBT-frågor omgärdas av tystnad. När man väl pratar om homo- eller

³ Dahlén, Sandra *Hetero* Tidens förlag, Stockholm, 2006; Rosenberg Tiina *Queerfeministisk agenda* Atlas, Stockholm 2001.

⁴ *Homosexuellas, bisexuellas och transpersoners hälsa* Statens folkhälsoinstituts rapport A 2005:19, finns på www.fhi.se

bisexualitet (för transfrågor är det om möjligt ännu tystare kring) är det ofta utifrån ett förutsatt heterosexuellt "vi". "Vi", lärare och elever, måste tolerera och sympatisera med "de andra". Även om denna tolerans är väl menad skapar den en bild av att HBT-frågor inte är något som direkt rör ungdomarna i den egna klassen eller skolan. Liknande tankar återkommer i enkätsvaren, något som diskuteras vidare i slutet av rapporten.

Tillvägagångssätt

I mars 2007 skickade RFSL Ungdom ut en enkät till 155 student- och ungdomsorganisationer med frågor kring *om* och i så fall *hur* man arbetar med HBT-frågor (se bilaga). Urvalet bestod av de 64 medlemskårerna i Sveriges förenade studentkårer, SFS, och de 91 medlemsorganisationerna i Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer, LSU. Femtio organisationer har svarat, vilket ger en svarsfrekvens på 32 %.

Att urvalet består av medlemmarna i SFS och LSU beror dels på att de täcker ett brett spektra av organisationer med olika storlekar och inriktningar. En annan anledning är att båda organisationerna har lättillgängliga medlemslistor som underlättat arbetet med enkätutskicket. Av avgränsningsskäl är idrottsföreningar inte representerade.⁵

Med anledning av svarsfrekvensen och urvalet kan inte den här undersökningen sägas vara en kartläggning av alla Sveriges studentkårer och ungdomsorganisationer. Däremot ger den en bild av vad som görs och vad som inte görs, och vilken syn på HBT-frågor organisationerna förmedlar i sina svar.

⁵ För information om ungas upplevelser inom föreningsidrotten relaterat till homofobi, se Ungdomsstyrelsen 2005:9 s.97. För information om hur specialförbunden inom riksidrottsförbundet hanterar HBT-frågor se "Resultat och analys av HBT-enkät ställd till sf hösten 2003" av Bettan Andersson och Katrin Enoksson.

Vad har HBT-frågor med oss att göra?

Knappt hälften av organisationerna arbetar inte alls med HBT-frågor, varken internt eller externt. Många svarar bara "nej" och utvecklar inte orsaken till detta. De organisationer som motiverar varför de inte arbetar aktivt mot diskriminering anger olika anledningar. Många gånger finns viljan, men organisationen är liten och har inte tid eller medel till att arbeta aktivt med antidiskrimineringsfrågor. Dessa organisationer arbetar då i regel inte heller aktivt med antidiskriminering vad gäller exempelvis kön eller etnicitet.

En stor del av de organisationer som inte arbetar med HBT-frågor uppger som orsak att det aldrig har framkommit "några problem". Det kan finnas öppna homosexuella bland personal eller engagerade som aldrig uttryckt att de blivit diskriminerade p.g.a. sexuell läggning. På frågan om organisationen arbetar anti-diskriminerande med HBT-frågor svarar exempelvis en av organisationerna: *"NEJ, Vi har flera hbt-personer i vår styrelse och ingen av dem känner sig diskriminerade."* En studentkår skriver i sitt svar: *"Vi har ej haft några problem med hbt-frågor på våran högskola. Därför har vi heller inte jobbat med antidiskriminerande frågor."* Liknande svar återkommer i flera av enkäterna.

Svaren tyder på en uppfattning om att ansvaret för att uppmärksamma exkluderande normer och praktiker läggs på enskilda individer som faller utanför normen. Det förutsätts också att det råder ett klimat inom organisationen där det är oproblemiskt att ta upp frågor kring sexuell läggning och/eller könsidentitet. Sett utifrån ett heteronormativitets-perspektiv blir detta resonemang problematiskt. För det första förutsätter man att en person som blivit diskriminerad, utsatt för negativ särbehandling eller upplevt sig illa bemött känner sig bekväm med att ta upp detta med övriga medlemmar i organisationen, vilket kanske inte alltid är fallet. Dessutom gör det HBT-frågor till något som inte rör de som tillhör heteronormen utan något som endast berör de "avvikande". Genom detta resonemang behöver man inte heller ifrågasätta normer kring heterosexualitet och könsuttryck i den egna organisationen.

En poäng med att tala om heteronormativitet istället för homofobi är att man synliggör hur normer även verkar i det lilla. Även om ingen inom organisationen (sagt att den) känt sig direkt diskriminerad kan det finnas normer kring heterosexualitet som verkar utestängande för vissa medlemmar.

Ytterligare en anledning som uppges till att inte arbeta med HBT-frågor är att organisationens medlemmar är under 15 år, och att frågor om sexuell läggning/könsidentitet därför inte är aktuella. En av organisationerna skriver till exempel: *"Vi bedriver verksamhet för barn i åldern 7-13 år och då är det inte aktuellt att ta upp dessa frågor."* Svaret tyder på att man tolkar HBT-frågor som något som framförallt handlar om *sexualitet*. Men heteronormer präglar livet även för den som inte är sexuellt aktiv, och barn befinner sig inte på något sätt utanför den heteronormativa samhällsstrukturen.

Pojkar och flickor får redan på dagis lära sig att de ska vara intresserade av varandra. Könsroller är heller inte mindre stränga för barn och unga tonåringar. Att den nioåriga pojke som hellre dansar balett än spelar fotboll blir retad har också att göra med heteronormativitet, i betydelsen regler om hur män och kvinnor förväntas bete sig.⁶ Alla barn lever heller inte i heterosexuella familjeförhållanden vilket är ytterligare en anledning till att det är viktigt att vara medveten om dessa frågor, även för organisationer som riktar sig till barn.

⁶ Läs t.ex. Johan Hiltons berättelse av att växa upp som "flickpojke" i Mobacker (red.) *Såna som oss* Tidens förlag, Stockholm, 2003

En tredje orsak till att man inte arbetar med HBT-frågor är att man inte upplever att frågan är relevant för organisationens verksamhet. Till exempel skriver en organisation som sysslar med bostadspolitik: *Sett utifrån vår verksamhet är inte hbt-frågor så relevanta. Internt har vi flera homo- och bisexuella aktiva men inte sett behovet av en handlingsplan för bemötande. Ytterligare ett svar på samma tema är att "denna fråga ligger utanför vår stadgeenliga verksamhetsinriktning".*

Återigen ses HBT-frågor som något som handlar om de andra, inte om medlemmarna i den egna organisationen. I flera av svaren framkommer uppfattningen att det är så självklart att alla ska kunna delta på samma villkor att man därför inte tagit upp frågan. Till exempel skriver en mindre organisation: *"Vi anser att alla kan spela x oavsett sexuell läggning. Nackdelen med att det ingår i det vanliga arbetet är att frågan inte får högsta prioritet."*

Organisationernas arbete med HBT-frågor – innehåll och struktur

Bland de organisationer som faktiskt arbetar med HBT-frågor (drygt hälften av dem som svarat på enkäten) skiljer sig engagemangets omfattning mycket åt. I vissa fall handlar det om att "sexuell läggning" nämns i en mening om allas lika värde i ett policydokument, medan andra har ansvariga utsedda och låter HBT-frågor genomsyra organisationens arbete. Arbetet sker både internt (att man arbetar med normer och värderingar inom den egna organisationen) och externt (att man arbetar utåtriktat med HBT-frågor). Internt arbete kan exempelvis handla om att man granskar vilka normer som präglar den egna organisationen och inkluderar HBT-frågor på utbildningsdagar etc. Ett exempel på externt arbete kan vara den granskning av kurslitteratur som studentorganisationer vid flera högskolor genomfört. Många studentorganisationer uppvisar en stor aktivitet kring HBT-frågor. Lunds socialhögskolas studentkår har t.ex. som krav att tentafrågor och seminarieuppgifter även ska utgå från andra familjeförhållanden än den heterosexuella kärnfamiljen. En annan studentkår skriver att man frågått man-kvinna-placering vid sittningar. Ett exempel på en ungdomsorganisation som arbetar aktivt med HBT-frågor är Riksorganisationen Unga synskadade, som använder sig av feministiska mötestekniker och försöker problematisera normer inom organisationen.

Ett osynligt T?

De gånger det i enkätsvaren görs explicit vad som åsyftas med att arbeta anti-diskriminerande med HBT-frågor handlar det i alla fall utom tre om sexuell läggning. Ett av undantagen är Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer (LSU) som skriver i sin politiska plattform att könsuttryck eller könsidentifikation inte ska påverka en persons värde eller möjlighet till makt och inflytande.

Av de organisationer som faktiskt arbetar med HBT-frågor är det alltså 84 % (25 av 28) som inte nämner könsidentitet eller könsuttryck. Fördelningen är talande, inte bara för hur transfrågor behandlas inom ungdoms- och studentorganisationer utan även om hur de behandlas i samhället i stort. I enkätsvaren blir det tydligt att T:et i HBT ofta faller bort. Detta är tyvärr inte något som är unikt för ungdoms- och studentorganisationer. Tvärtom är det vanligt att transpersoners situation osynliggörs och att transfrågor ignoreras när man talar om HBT. Sveriges Förenade Gaystudenter redovisar ett liknande resultat i sin genomgång av högskolors likabehandlingsplaner.⁷ Även inom organisationer som RFSL, som arbetar med frågor kring sexualitet och könsidentitet marginaliseras ofta transfrågorna. Det var t.ex. inte förrän 2001 som RFSL formellt fattade beslutet att transpersoner ska inkluderas som en del av RFSL:s målgrupp.⁸

Svart på vitt: handlingsplaner och åsiktsdokument rörande HBT-frågor

Drygt hälften av organisationerna som besvarade enkäten har varken handlingsplan eller åsiktsdokument där HBT-frågor ingår. En av de studentkårer som saknar en sådan plan skriver: *"Nej, vi har inget åsiktsdokument eller handlingsplan där hbt-frågor ingår. Eftersom vi går en utbildning där vi jobbar med människor är det klart redan innan man börjar plugga att man är positivt inställd till vad folk har för sexuell läggning."* Återigen framkommer uppfattningen att det är så självklart att man är "positivt inställd" till HBT-frågor att man inte ens behöver prata om det.

⁷ Rapporten *Bara ord gör ingen skillnad* är från 2003 och finns på <http://www.gaystudenterna.se/SFG/page.php?id=328>

⁸ Se <http://www.rfsl.se/?p=413>. Emellertid hade transsexuella funnits som en egen avdelning inom RFSL tidigare.

Av de 21 (av totalt 50) organisationer som svarat ja på fråga 2 (Har ni ett åsiktsdokument/handlingsplan där HBT-frågor ingår?) har 14 organisationer ett åsiktsdokument eller motsvarande som visar på organisationens ställningstagande vad gäller allas lika rättigheter oavsett sexuell läggning (och i ett fåtal fall även könsidentitet). Ofta handlar det om en mening om att ingen ska diskrimineras på grund av kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder. Tre organisationer har dessutom flera utarbetade förslag om hur heteronormativitet och diskriminering kan motarbetas. En av organisationerna har dessutom en handlingsplan som visar på hur diskriminering skall förebyggas och tas om hand när det uppkommer. Tre av de organisationer som svarat ja på frågan har inte skickat med något dokument eller utvecklat svaret, vilket gör det svårt att uttala sig om innehållet.

Den stora merparten av åsiktsdokument och handlingsplaner handlar om hur man ska arbeta externt med HBT-frågor. De politiska ungdomsorganisationerna har till exempel politiska program där man tar upp HBT-frågor och studentkårerna arbetar med påverkansarbete gentemot universitet och högskolor. Däremot är det få som redovisar om och hur man arbetar inom organisationen med antidiskriminerande arbete vad gäller HBT.

Att åsikter eller riktlinjer för handling finns nedskrivet garanterar inte att människor inom organisationen inte blir behandlade olika beroende på sexuell läggning och/eller könsidentitet, men det kan ses som en indikator på hur långt arbetet har kommit. Ett åsiktsdokument, även om det bara består av en mening om att alla ska behandlas lika oavsett sexuell läggning, är ett erkännande av att HBT-frågor är relevanta för organisationen. Som diskuterats ovan är det emellertid ovanligt att frågor om könsidentitet nämns som en del av arbetet med HBT-frågor.

Integrering eller eldsjäl?

Drygt hälften av organisationerna har inte någon formaliserad ansvarsfördelning vad gäller vem som skall se till att förebyggande arbete på HBT-området säkras. I de fall där det finns en ansvarig är det ofta samma person som är ansvarig för det övergripande jämlikhetsarbetet.

Inom studentkårerna finns det ofta ett särskilt utskott som arbetar med HBT-frågor. Flera betonar att det är positivt att frågorna drivs av engagerade och kunniga personer men att det också kan vara problematiskt med ett särskilt "HBT-utskott". Exempelvis skriver en kår vid en mindre högskola: *"Nackdelen, eller snarare risken, med det här [att ha ett särskilt utskott som arbetar med HBT-frågor] är att det mest blir Gaystudenterna som får jobba med HBT-frågorna, och att det kan bli så att HBT-frågorna inte implementeras i det övriga arbetet."*

Många gånger verkar arbetet hänga på att det finns enskilda medlemmar med ett engagemang i HBT-frågor. En organisation skriver exempelvis, på frågan om det finns någon inom organisationen som ansvarar för HBT-frågor: *"Ja, vi har haft en hbt-ansvarig i styrelsen. Den ansvarsfördelningen finns tyvärr inte formaliserad eftersom det är upp till styrelsemedlemmarna själva att välja ansvarsområde."*

En fördel med att det finns ett särskilt utskott eller en arbetsgrupp för HBT-frågor är att det gör att frågorna drivs av personer med stora kunskaper och ett stort engagemang. En uppenbar risk är att frågornas existens står och faller med enskilda eldsjälar. Dessutom, vilket flera av organisationerna själva påpekar, kan det leda till att heteronormativitet inom huvudorganisationen inte ifrågasätts.

Diskussion

Många av de organisationer som svarat på enkäten är små och har begränsade resurser. Ofta har organisationen redan ett starkt fokus på en viss kärnfråga och att ta in nya perspektiv kan verka svårt, även om viljan finns. Vissa av svaren tyder på att man tycker att HBT-frågor faller utanför organisationens "kärnverksamhet".

Att det kan vara svårt att integrera nya perspektiv i verksamheten är något som även RFSL Ungdom kan vittna om. Inkluderingen av frågor om etnicitet, klass och funktionalitet påbörjades relativt nyligen, och att enskilda personer eller projekt fokuserar på frågorna betyder inte att de genomsyrar hela organisationen. Det kan också vara så att det finns en ambition att inkludera andra maktordningar, men att det praktiska förändringsarbetet tar tid. Att man till exempel ordnar workshops kring antirasism och heteronormativitet förändrar inte det faktum att RFSL Ungdom fortfarande är en relativt "vit" organisation. Omedvetenheten om vilka normer som präglar den egna organisationen blir också tydligt i enkäten vid svaret från *Riksorganisationen Unga Synskadade* som påpekat att nästa gång kanske vi inte behöver skicka en pappersenkät med litet typsnitt.

Gemensamt för många av organisationerna – både de som arbetar och de som inte arbetar med HBT-frågor – är att frågorna inte ses som något som berör de som tillhör normen. Arbetet med HBT-frågor beskrivs som något som framförallt är till för personer utanför den egna organisationen. Kanske är det som en följd av detta som det arbete som bedrivs handlar framförallt om externt påverkansarbete. Mer ovanligt är det med ett självkritiskt arbete där blicken riktas inåt den egna organisationen. En av organisationerna skriver i sitt svar att orsaken till att HBT-frågor inte finns med i åsiktsdokument eller handlingsplan är att "*X är en organisation som inte främst arbetar intressepolitiskt*". Detta är ett uttryck för en återkommande tanke: att HBT-frågor är ett särintresse som inte direkt rör den egna organisationens medlemmar.

Att ansvaret för HBT-frågor ligger på enskilda individer som själva definierar sig som homo, bi eller trans återkommer även i de organisationer som faktiskt arbetar med dessa frågor. Många gånger framstår det som att enskilda HBT-personer inom utskott eller bland personal tar ansvar för arbetet. I dessa fall verkar arbetet bygga på att det finns en eller flera "eldsjälar" som driver frågorna. En uppenbar risk med att arbetet drivs av eldsjälar är att det inte lever vidare om dessa personer lämnar organisationen. Dessutom speglar det återigen en föreställning om att HBT-frågor är något som inte de angår de som tillhör normen. Genom att tala om HBT-frågor som något som är angeläget för de andra, eller som bara berör vissa enskilda individer, förblir den egna organisationen ett heterosexuellt rum.

Det är också tydligt att det är få av organisationerna som inkluderar könsidentitet i sitt likabehandlingsarbete. Trots att enkäten handlar om HBT-frågor är det få som nämner hur man arbetar med normer kring könsidentitet eller för transpersoners rättigheter. Det i HBT osynliggörs på detta sätt. Att dessa frågor inte nämns tyder på att kunskapsnivån är lägre vad gäller frågor om könsidentitet än sexuell läggning, och att transfrågor osynliggörs när man talar om likabehandling.

Flera av organisationerna menar att det är så självklart att alla är välkomna oavsett sexuell läggning att det är en fråga som knappt behöver diskuteras. Även om det möjligen är en välmenande tanke riskerar den att göra sexualitet och/eller könsidentitet till en icke-fråga. Ett sådant synsätt ifrågasätter inte heteronormativitet, och tyder på en viss okunskap när det gäller vad det kan innebära att bryta mot outtalade normer.

Som diskuterats tidigare behöver diskriminering eller kränkningar inte handla om att någon blir aktivt negativt särbehandlad. Istället kan det handla om det som ibland kallas "tystnadens tyranni"⁹: att heterosexualitet är en outtalad norm och att HBT-frågor inte omtalas överhuvudtaget. Att som många organisationer utgå från att "alla är välkomna" och att man *därför* inte behöver arbeta aktivt med HBT-frågor gör att denna tystnad aldrig bryts. Osynliggörande är också en av de orsaker till psykisk ohälsa bland HBT-ungdomar som nämns i den tidigare refererade undersökningen.¹⁰

Att utgå från att alla är lika innebär i all sin välmening tyvärr ofta att man utgår från att alla är heterosexuella cispersoner – något som inte gagnar HBT-personer inom den egna organisationen. Att behandla alla lika innebär tyvärr ofta att man förutsätter att dessa "alla" lever enligt heteronormen. Tolerans av "de andra" är heller inte ett sätt att ifrågasätter normer inom den egna organisationen.

⁹ HomO 2003. Tystnadens tyranni – om heteronormer och homofobi i skolan. Rapporten finns på <http://www.homo.se/o.o.i.s/3749>

¹⁰ *Homsexuellas, bisexuellas och transpersoners hälsa* Statens folkhälsoinstituts rapport A 2005:19, finns på www.fhi.se

Så vad kan man göra?

Hittills har det främst diskuterats vad som *inte* görs, men det är viktigt att även lyfta det arbete och engagemang som faktiskt finns. Riksorganisationen Unga synskadade, US, är en av de organisationer som svarat på enkäten som verkar ha kommit långt i sitt arbete med HBT-frågor och heteronormativitet. I sitt arbetsprogram för jämlikhet skriver man att *"det finns inom US, liksom inom alla organisationer, saker som tas för givna och har blivit en norm"* och att man därför tillsammans i organisationen genomför analyser för att bli uppmärksam på hur dessa normer exkluderar medlemmar. Till exempel skriver man att man ger medlemmarna i uppgift inför möten att hitta saker i vardagen som förknippas med hetero-sexualitet. Detta kan vara ett sätt att benämna normen och bli medveten om den. Man föreslår också att man kan undersöka maktstrukturer inom organisationen genom att klocka talartider, observera hur personer placerar sig i rummet vid möten och använda sig av talarrundor så att alla får säga sin mening. De exempel US ger på hur man arbetar är några idéer av många möjliga, men väl värda att lyfta fram eftersom de visar på ett självkritiskt ifrågasättande av den egna organisationen. Även många studentkårer uppvisar ett aktivt arbete med HBT-frågor som kommit långt. Som nämnts tidigare har flera kårer t.ex. granskat utbildningars litteratur med avsikt på HBT-frågor och heteronormativitet.

Men, som framkommer av enkätsvaren, verkar det i en majoritet av organisationerna råda en tystnad kring HBT-frågor liksom kring andra maktordningar. Det är viktigt att komma ihåg att det faktum att "frågan inte kommit upp" inte betyder att alla i organisationen känner sig inkluderade och bekräftade. Tvärtom är det troligt att det är just tystnaderna kring HBT-frågor som upprätthåller en outtalad heteronorm. Att fråga sig själv vad man aldrig pratar om inom organisationen kan vara ett sätt att upptäcka outtalade normer. Det räcker inte med att vänta på att ett problem ska uppkomma, man måste ständigt i sitt löpande arbete uppmärksamma hur normer återskapas. Att studera hierarkier och osynliga normer inom den egna organisationen är ett sätt.

Även om det är viktigt med ett policydokument som slår fast att alla ska behandlas lika oavsett könsidentitet, sexuell läggning, etnicitet och funktionalitet är det sällan tillräckligt. Det är också viktigt att fundera över hur heteronormen tar sig uttryck i just din organisation! Vilka åsikter, beteenden och sätt att leva bekräftas och vilka osynliggörs? Vad talar man aldrig om, vad tas för givet? Vilka konsekvenser får dessa normer för de som bryter mot dem? Det är också viktigt att de som arbetar som ledare inom ungdomsorganisationer, även inom idrottsvärlden, utbildas i frågor kring heteronormativitet och HBT. Ofta fungerar dessa personer som förebilder och de som anger tonen i gruppen.

Man bör också fundera över vilka krav som ställs på organisationer från kommuner, ungdomsstyrelsen och andra bidragsgivare. Högskolor och universitet är förpliktigade att följa likabehandlingslagen, vilket innebär att man måste bedriva ett aktivt arbete mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. Liknande krav skulle kunna gälla även för större organisationer som uppstår strukturbidrag från Ungdomsstyrelsen.

Enkät till ungdoms- och studentorganisationer om arbete med hbt-frågor

Organisation:

Besvarad av (namn samt titel/position):

Antal medsända dokument:

Svarsdatum:

1. Arbetar ni antidiskriminerande med hbt-frågor inom er organisation? Om ja, hur ser det arbetet ut? Vilka eventuella för- och nackdelar ser ni med att arbeta med hbt-frågor på det sätt ni gör?

2. Har ni någon typ av åsiktsdokument och/eller handlingsplan där hbt-frågor ingår? Om ja, kan ni medsända denna/dessa? Om nej, vad är anledningen till att ni inte har det?

3. Har ni en ansvarsfördelning kring vem eller vilka inom organisationen som ska ansvara för ett förebyggande antidiskrimineringsarbete på hbt-området? Om ja, vem eller vilka? Finns den ansvarsfördelningen formaliserad?

4. Finns motsvarande ansvarsfördelning kring andra diskrimineringsfrågor?

5. Finns det intresse från er sida för ett samarbete med RFSL Ungdom för att öka medvetenheten kring normer kring kön och sexualitet och deras kopplingar till etnicitet, klass och funktionalitet? Om ja, vad är ni i mest behov av att få ut av ett sådant samarbete?

6. Förekommer hbt-frågor i andra delar av organisationens verksamhet än i ett eventuellt jämlikhets- och antidiskrimineringsarbete? Om ja, i vilka då?

Tack för att du tagit dig tid att svara på enkäten!

Skicka gärna svaret i det bifogade kuvertet och glöm inte att skicka med eventuella åsiktsdokument och handlingsplaner.

