



NATIONELLA  
SEKRETARIATET FÖR  
GENUSFORSKNING

SÅ GÖR DU:

# HBTQ-kompetent jämställdhetsarbete

En handledning för dig som arbetar med  
jämställdhetsintegrering på myndighet

## Om handledningen

Denna handledning syftar till att du som läsare ska få kunskap och förslag på arbetssätt för att utveckla tillämpningen av strategin jämställdhetsintegrering genom att också inkludera ett HBTQ-perspektiv så att strategin utmanar heteronormen, snarare än cementerar den.

Handledningen är framtagen inom ramarna för regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i Myndigheter, JiM<sup>1</sup>. Genom satsningen som pågår 2013-2018 har 59 myndigheter och en organisation med myndighetsuppgifter fått i särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering. Det innebär att all verksamhet ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Syftet är att myndigheternas verksamheter ska utvecklas så att de ännu bättre bidrar till det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

### **Omfattande målsättning:**

Jämställdhetsmålen bygger på en intersektionell jämställdhetsanalys. Det betyder att en behöver ta hänsyn till att människor inte enbart har olika makt och möjligheter beroende på kön, utan att en persons förutsättningar påverkas av samspelet av ett flertal faktorer. Ekonomi, etnicitet, funktion, hudfärg, könsidentitet, sexualitet och ålder är några exempel.

Nationella sekretariatet för genusforskning har fått i uppdrag av regeringen att erbjuda stöd till myndigheterna under programperioden. En stödinsats har varit att ta fram handledningar. Syftet med dessa är att ge en kunskapsgrund samt förslag på arbetssätt och metoder för arbete med jämställdhetsintegrering på myndigheter. Denna och andra handledningar i ”Så gör du”-serien kan du ladda ner från vår webbplats [www.genus.se](http://www.genus.se) och kunskapsportalen [www.jämställ.nu](http://www.jämställ.nu).

Nationella sekretariatet för genusforskning arbetar med att öka genomslaget för forskning och kunskap om genus och jämställdhet inom akademien och i samhället som helhet. Sekretariatet är placerat vid Göteborgs universitet och bland våra uppdragsgivare finns regeringen och Nordiska ministerrådet.

---

<sup>1</sup> De myndigheter som regeringen utsett till HBT-strategiska, Diskrimineringsombudsmannen, Folkhälsomyndigheten, Kulturrådet, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och Socialstyrelsen har bidragit med erfarenheter till handledningen.

## Innehåll

<b>HBTQ – ETT KUNSKAPSFÄLT UNDER UTVECKLING .....</b>	<b>1</b>
Vad betyder HBTQ? .....	2
Vad menas med kön? .....	3
Vad är hetero- och tvåkönsnormen? .....	4
Heteronormativa utgångspunkter .....	5
<b>JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING MED HBTQ-PERSPEKTIV .....</b>	<b>7</b>
Så gör du .....	8
Kvalitetssäkring .....	8
Inkluderande kommunikation .....	11
Könsuppdelad statistik .....	12
<b>UTMANINGAR MED ATT KOMBINERA PERSPEKTIVEN .....</b>	<b>15</b>
Resurser behöver avsättas för arbetet .....	15
Varje ojämlikhet är ett eget kunskapsområde .....	15
Arbetet med jämställdhetsintegrering – hittills mer systematiskt än HBTQ-arbetet .....	16
Motstånd mot jämställdhetsintegrering med HBTQ-perspektiv .....	16

## HBtQ – ett kunskapsfält under utveckling

Denna handledning syftar till att du som läsare ska få kunskap och förslag på arbetsätt för att utveckla tillämpningen av strategin jämställdhetsintegrering genom att också inkludera ett HBtQ-perspektiv. Synen på kön och sexualitet i jämställdhetsarbete har förändrats i takt med att kunskaperna har utvecklats genom såväl forskning som erfarenheter från praktiskt jämställdhetsarbete och sociala rörelser.

För att det ska vara möjligt att föra in ett HBtQ-perspektiv i arbetet med jämställdhetsintegrering krävs grundläggande HBtQ-kompetens. Att vara HBtQ-kompetent innebär både att ha kunskap om HBtQ-personers levnadsvillkor och att ha kunskap om hur normer kring kön och sexualitet skapar över- och underordning i vårt samhälle. Det innebär också att ha kompetens att tillämpa denna kunskap i praktiken.

Denna handledning kan användas som ett underlag för att få bättre HBtQ-kompetens, men vill du bättra på den ytterligare kan du göra det genom att fördjupa dig i nedanstående lästips.

### Lästips!

Introduktioner och översikter på HBtQ-området:

- *Bryt! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet.* 2011. Forum för Levande historia. RFSL Ungdom.
- *Den moderna homofobin.* 2011. Eva Borgström.
- *Hon han hen.* 2010. Ungdomsstyrelsen.
- *Vad är queer?* 2006. Fanny Ambjörnsson.
- *Queerfeministisk agenda.* 2002. Tiina Rosenberg.
- [fpes.se](http://fpes.se), Transföreningen FPES, Full Personality Expression Sweden.
- [rfsl.se](http://rfsl.se), Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter.
- [rfslungdom.se](http://rfslungdom.se), Ungdomsförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoner och queeras rättigheter.

För att ha de bästa förutsättningarna att kunna ta dig an detta material bör du som läsare också ha god kunskap om jämställdhetsintegrering. Om du känner att du vill skaffa dig bättre kunskap om jämställdhetsintegrering rekommenderas [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu) och [www.genus.se](http://www.genus.se).

Handledningen kommer inledningsvis att förklara viktiga begrepp och förkortningar kring kön, sexualitet och normer. Därefter följer ett avsnitt om varför jämställdhetsintegrering blir ännu bättre genom att kombineras med ett HBTQ-perspektiv. Efter det kommer avsnittet *så gör du* som innehåller förslag på olika arbetssätt. Slutligen följer utmaningar och motstånd i arbetet som är viktiga att ha kunskap om för att verksamheten ska ha förutsättningar att medvetet använda möjligheterna och att undvika riskerna i sitt arbete.

## Vad betyder HBTQ?

*HBTQ*<sup>2</sup> är en förkortning av *homosexuella*, *bisexuella*, *transpersoner* och *queera*. H:et och b:et i HBTQ handlar om *sexuell läggning*, det vill säga vilket kön personen en blir kär i eller attraherad av har. T:et står för *transpersoner* och är ett paraplybegrepp som handlar om hur en person identifierar och uttrycker sitt kön<sup>3</sup>. Transpersoner identifierar sig inte alls eller delvis med det kön personen blev tilldelad vid födseln. I begreppet transperson finns också personer som inte följer de normer och förväntningar kring kön, könsuttryck och könsidentitet som finns i samhället, förutsatt att personen själv identifierar sig som transperson. Q:et står för *queer* och avser personer som bryter mot rådande normer kring sexuell läggning eller kön och som har ett kritiskt förhållningssätt till dessa normer. En queer identitet kan innebära en önskan att i sin identitet inkludera alla könsidentiteter, könsuttryck och sexualiteter, att variera sina uttryck eller att inte behöva definiera sitt kön eller sexuella läggning<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> I handledningen används förkortningen HBTQ som i nuläget är en av de mer vedertagna förkortningarna för personer som inte identifierar sig inom hetero- och tvåkönsnormen. Förkortningen har kritiserats och både utökats och minskats, vill du veta mer om HBTQ+ kan du läsa ordlistan på [genus.se](http://www.genus.se/kunskap-om-genus/ordlista/). <http://www.genus.se/kunskap-om-genus/ordlista/>

<sup>3</sup> I denna handledning används begreppet kön som samlingsbeteckning för såväl biologiska som sociala aspekter av kön.

<sup>4</sup> RFSL. Begreppsordlista. 2015. <http://www.rfsl.se/hbtq-fakta/hbtq/begreppsordlista/> (Hämtad 2017-06-14)

## Vad menas med kön?

I dag finns flera aspekter av kön. *Biologiskt kön* handlar om kroppsliga aspekter av kön så som könsorgan, hormonnivåer och kromosomer. *Juridiskt kön* avser det kön en person har registrerats som i folkbokföringen. Det framgår av personnumrets fyra sista siffror och i identitetshandlingar. *Könsidentitet* handlar om hur en person identifierar sig, alltså om en person ser sig själv som kvinna, man, ingetdera, både och eller att det skiftar över tid. En persons könsidentitet och den könsidentitet omgivningen läser personen som kan skilja sig åt. *Könsuttryck* avser de uttrycksmedel en person använder för att visa sin könsidentitet, alltså vilka kläder personen bär, hur den väljer att smycka, sminka, klippa, raka och träna sig samt vilket kroppsspråk och röstläge personen har.

En del menar att de har ett annat kön än könskategorierna kvinna och man och/eller inget kön alls. Personer med dessa erfarenheter kallar sig ibland för *genderqueer*, *ickebinära* eller *intergender*. Det finns också personer med medfött tillstånd i vilket könskromosomerna, könskörtlarna (testiklar eller äggstockar) eller könsorganens utveckling är atypisk. Personer med dessa erfarenheter benämns som *intersexuella*. Inter betyder ”mellan” på latin och ”sexus” betyder ”kön”. Intersexuell betyder alltså mellan könen, men även en intersexuell person kan ha en könsidentitet som kvinna, man, transperson och så vidare<sup>5</sup>.

I Sverige finns i dag endast två juridiska kön. HBTQ-rörelsen driver frågan om en förändring av detta. Det finns dock inte någon enighet kring hur förändringen skall se ut. Delar av rörelsen menar att ett tredje juridiskt kön är önskvärt för personer som varken identifierar sig som kvinna eller man. Andra delar av rörelsen kritiserar att ha tre alternativa juridiska kön eftersom det fortfarande utgår ifrån en tvåkönsmodell, därför förespråkas istället ett avskaffande av juridiskt kön. Idén att det endast finns två biologiska kön ifrågasätts med hänvisning till variationer vad gäller till exempel könsorgan, kromosomer och hormonnivåer. När det gäller hur människor identifierar och uttrycker kön finns det lika många möjligheter som det finns människor.

---

<sup>5</sup> RFSL. Begreppsordlista. 2015. <http://www.rfsl.se/hbtq-fakta/hbtq/begreppsordlista/> (Hämtad 2017-06-14)

## Vad är hetero- och tvåkönsnormen?

För att förstå vad heteronormen innebär behöver en först förstå vad en norm gör i samhället. En norm brukar betyda det vanliga och innefattar outtalade godtagbara beteenden i en grupp, det kan bland annat röra handlingar, utseende och klädsel. En person som passar in i normen ges fördelar, allt från att vardagen går enklare till mer privilegier och även makt. På liknande sätt skapar normer nackdelar för dem som inte passar in i normen, vilket ger upphov till diskriminerande strukturer. Begreppet *normkritik* används ofta för metoder och teorier som försöker synliggöra normer och strukturer samt att ordet används för att ifrågasätta vad som anses ”normalt” i samhället<sup>6</sup>. När det gäller HBTQ finns det normer gällande könsidentitet, sexualitet och könsuttryck, men andra normer gällande ålder, etnicitet och till exempel funktionsförmåga spelar också in. De personer som lever i enlighet med den rådande samhällsnormen gällande kön kallas *cis-personer*. Cis-personer identifierar sig med sitt biologiska och juridiska kön som de tillskrivits vid födseln och har ett i enlighet med detta förväntat könsuttryck för kvinnligt respektive manligt. De som inte lever efter denna norm kallas transpersoner.

*Heteronormen* är en norm som berör kön och sexualitet i vårt samhälle. Ett heteronormativt samhälle har heterosexualitet som norm för människors sexualitet<sup>7</sup>. Normen gör att kvinnor och män förväntas komplettera varandra, attraheras av den förmodade könsskillnaden och vilja bilda tvåsamma heterosexuella parrelationer. Denna norm gör att alla som inte definierar sig som heterosexuella, exempelvis homosexuella, bisexuella och asexuella blir missgynnade. Alla vill heller inte bilda par, utan många är nöjda med att vara singlar eller att vara i flera relationer samtidigt. Idén att människor ska vilja bilda parrelationer kallas för *tvasambetsnormen*.

Det finns en norm kring kön som heter *tvåkönsnormen*, den uttrycks genom att många utgår från att det enbart finns två kön, att människor bara kan vara flicka, kvinna, pojke eller man. Normen gör också att människor förväntas ha samma kön hela livet. Detta trots att det finns personer som identifierar sig mellan eller bortom

---

<sup>6</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning. Norm/normkritik. 2016.  
<http://www.genus.se/ord/normnormkritik/> (Hämtad 2017-06-09)

<sup>7</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning. Heteronormativitet. 2016.  
<http://www.genus.se/ord/heteronormativitet/> (Hämtad 2017-06-09)

de gängse könskategorierna och personer vars kön är föränderligt över tid. Tvåkönsnormen gör att människor förväntas vara olika beroende på vilket kön de tillskrivs, att flickor och kvinnor förväntas vara feminina medan pojkar och män förväntas vara maskulina. Detta trots att det finns en mängd sätt att vara och känna på, oavsett vilket kön en person tillskrivs.

## Heteronormativa utgångspunkter

För att åstadkomma ett mer inkluderande jämställdhetsarbete är det viktigt att öka medvetenheten om när arbetet riskerar att bli heteronormativt<sup>8</sup>. Här följer därför några exempel på heteronormativa utgångspunkter som kan förekomma i dagens jämställdhetsarbete:

### **”Alla är heterosexuella – till motsatsen bevisas”**

Ett av de tydligaste sätten som heteronormen manifesteras är genom ett förgivettagande om att alla är heterosexuella. Det sker genom samtalen i fikarummet som endast cirkulerar kring erfarenheter av heterosexuella relationer, bildval på hemsidor där heterosexuella par får representera alla par, frågor till kvinnor om eventuella ”pojkvänner” och till män om ”flickvänner” och så vidare. Genom att prata på ett sätt som tar en viss sexualitet för given reproduceras heteronormen och kan försvåra arbetet med att utmana ojämlikhet i förhållande till HBTQ-perspektiv.

Ett sätt som heteronormen yttrar sig på i jämställdhetsarbete är när personer markerar att de är heterosexuella, som för att understryka att de visserligen är för att arbeta med att utmana makt i förhållande till kön – men inte i förhållande till heteronormen. Denna positionering och exemplen ovan är ofta helt onödiga och bidrar till att upprätthålla heteronormen.

### **”Kvinnor och män arbetar bättre tillsammans”**

Detta är ett exempel på tvåkönsnormen och argumentet förekommer i olika skepnader. Ibland som att ”det behövs både kvinnor och män i förskolan”. Ibland som att ”den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas för att kvinnor och män

---

<sup>8</sup> I handledning ingår tvåköns- och tvåsamhetsnormerna i definitionen av heteronormen.



arbetar bättre tillsammans”. Oavsett skepnad så förutsätts ofta att kvinnor och män ska komplettera varandra och bidra med olika perspektiv.

Idén om *komplementaritet*, alltså att kvinnor och män kompletterar varandra förutsätter (ofta opreciserade) skillnader mellan kvinnor och män, och att dessa olikheter ska fullständiggöra varandra. Idén om komplementaritet är heteronormativ/tvåkönsnormativ då den förutsätter två väsensskilda kön som tillsammans bildar en oslagbar enhet. Idén att individer av ett visst kön ska företräda sitt köns perspektiv (som förväntas vara enhetligt) är problematisk då det inte är rimligt att tro att till exempel en kvinna ska kunna företräda alla kvinnor. Cirka 50 procent av befolkningen har sannolikt mycket sällan ett gemensamt perspektiv.

Därmed inte sagt att det är oviktigt med representation. För att alla människor oavsett kön ska kunna ha samma makt och möjligheter inom livets alla områden, krävs att fler kön är representerade inom olika områden.

### **”Riktiga män våldtar inte”**

Påståendet gör gällande att de som identifierar sig som eller strävar efter att vara ”riktiga män” ska hålla sig från att begå våldtäkt. Påståendet är problematiskt eftersom det utgår från att det finns ”riktiga” män. Synonymer till riktig är: korrekt, felfri, rätt, schysst, oklanderlig samt sann, äkta och genuin. Idén om en felfri och ursprunglig manlighet bidrar knappast till att utmana könsnormer eller till ökad jämställdhet. Snarare kan stereotypa normer kring maskulinitet betraktas som en riskfaktor för våldsutövande. Risker att unga män utövar våld är exempelvis dubbelt eller tre gånger så stor om de instämmer i stereotypa uppfattningar om könsroller och är negativa till jämställdhet<sup>9</sup>. Föreställningen om att ”riktiga män inte våldtar” förklarar våldtäkter med avvikelser hos de individer som våldtar och bortser från strukturella problem med mansrollen och sexualiseringen av kvinnors kroppar.

### **”Vi har inga HBTQ-personer här”**

Påståendet att det inte finns några HBTQ-personer i en verksamhets målgrupp används ibland som argument för att det inte är relevant att anlägga ett HBTQ-perspektiv på verksamhetens arbete. Argumentet är ogiltigt då det i samtliga myndigheters målgrupp ingår HBTQ-personer. Det är inte säkert att dessa personer

---

<sup>9</sup> Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid. Skr. 2016/17:10. Regeringen. 2016.

är öppna med sina sexuella- och könsidentiteter gentemot myndigheten, men tjänster och service ska oavsett detta vara kvalitetssäkrade för att fungera likvärdigt och bra. Att inte anlägga ett HBTQ-perspektiv på verksamheten kan också leda till att HBTQ-personer aldrig söker tjänster i verksamheten.

## Jämställdhetsintegrering med HBTQ-perspektiv

Både den svenska jämställdhetspolitiken och det arbete som blir en följd av den har kritiserats för att ibland vara heteronormativ<sup>10</sup>. Ett heteronormativt jämställdhetsarbete riskerar att inverka negativt på HBTQ-personers levnadsvillkor, till exempel genom att bortse från att det finns fler samlevnadsformer än heterosexuella och fler kön än två. Eftersom fler och fler myndigheter i dag får i uppdrag att samtidigt verka för ökad jämställdhet och jämlikhet för HBTQ-personer är det viktigt att dessa perspektiv samverkar för att säkerställa alla individers rättigheter.

Kunskapsområdena jämställdhet och HBTQ ligger nära varandra och det finns mycket att vinna på kunskapsöverföring, såväl om människors levnadsvillkor som om myndigheternas arbetssätt inom dessa områden. Perspektiven kan stärka varandra, till exempel genom mer träffsäkra målgruppsanalyser och att myndighetens resurser utnyttjas mer effektivt då arbetet samordnas i högre utsträckning.

I dag finns begränsad kunskap om framgångsrika arbetssätt för att systematiskt kombinera perspektiven och det finns ett stort behov av metodutveckling. Det finns få exempel på offentliga organisationer som genomgripande har kombinerat jämställdhetsintegrering med ett HBTQ-perspektiv. Det gör att du som bättre vill kombinera ett jämställdhetsarbete och ett HBTQ-perspektiv är något av en föregångare vars erfarenheter kommer att vara ett viktigt bidrag till utveckling av kunskapsområdet. Din myndighet har nu möjlighet att leda arbetet med jämställdhetsintegrering in i framtiden!

---

<sup>10</sup> Se t.ex. Scener ur ett äktenskap: Jämställdhet och heteronormativitet av Dahl, Ulrika. i antologin Queersverige. 2005. Kulick, Don. (Red.)

## Så gör du

Här presenteras förslag på arbetssätt när en myndighet ska kombinera jämställdhet med ett HBTQ-perspektiv. De olika arbetssätten är indelade i tre områden; kvalitetssäkring, inkluderande kommunikation och könsuppdelad statistik.

### Kvalitetssäkring

#### SÄKERSTÄLL ATT MYNDIGHETENS JÄMSTÄLLDHETSARBETARE HAR HBTQ-KOMPETENS

Om myndigheten ska kombinera arbete med de två perspektiven så krävs kunskap. Om myndigheten i dag har utsedda medarbetare som arbetar med jämställdhet, till exempel sakkunniga, samordnare, strateger eller motsvarande så behöver kanske dessa få kompetensutveckling inom HBTQ-frågor.

En ambition för myndigheten kan vara att introduktionsutbildningar för nyanställda, chefsintroduktioner och andra utbildningar kvalitetssäkras ur jämställdhets- och HBTQ-perspektiv. Utbildningarna bör tydliggöra medarbetarnas ansvar i förhållande till dessa perspektiv och ge tillräckliga kunskaper för att medarbetarna ska kunna axla detta ansvar.

#### ANSVARIGA SAMORDNARE FÖR ARBETET

Flera myndigheter har som sagt särskilt utsedda samordnare för jämställdhetsarbetet. Några få myndigheter har också särskilda samordnare för HBTQ-rättighetsarbetet. Vid ett fåtal små myndigheter är en och samma person samordnare för båda perspektiven. Det är en styrka att ha utpekade funktioner med särskild kompetens och tydligt samordningsansvar för frågorna då det motverkar att ansvar blir ”allas” och därmed ingens. Det är också en styrka om dessa funktioner kan arbeta nära varandra eftersom det kan innebära samordningsvinster.

Samordnarna bör ingå i strategiska arbetsgrupper och komma med utlåtanden i ärenden för att bevaka perspektiven. Desto tidigare samordnarna involveras i en process, desto större chans att deras arbete kommer att göra avtryck.

#### IDENTIFIERA VILKA SOM DRABBAS AV PROBLEMET

En viktig del i det initiala skedet av jämställdhetsintegrering är att kartlägga och analysera verksamheten och på så sätt ta reda på om det finns några ojämställdhetsproblem som myndigheten bör försöka lösa. En rekommendation är att överväga om analysen av dessa ojämställdhetsproblem kan fördjupas och förtydligas genom

att anlägga ett HBTQ-perspektiv på dem. Drabbar problemen kvinnor, män och personer med annan könsidentitet olika? Drabbas cis- och transpersoner olika? Drabbar problemen homo-, bi- och heterosexuella på olika sätt? I sådana fall är det relevant att tydliggöra och motverka.

#### KVALITETSSÄKRA STYRDOKUMENT

Myndighetens styrdokument ska genom mål och prioriteringar peka ut riktningen för hur myndigheten ska lösa de problem som identifierats. För att ett jämställdhets- och HBTQ-perspektiv ska kunna genomsyra en verksamhet måste perspektiven integreras i dess styrdokument. Styrdokumentet kan behöva granskas, revideras och ibland kan nya behöva utvecklas. Är myndighetens resultat lika goda för människor oavsett deras kön, könsuttryck och sexuella läggning? Annars behöver styrdokumentet peka ut vilka förändringar som behöver göras för att resultaten ska bli det.

Det är viktigt att övergripande mål om jämställdhet och HBTQ-rättigheter omsätts i aktiviteter i myndighetens verksamhetsplan/-er. Ett sätt att utvärdera om så sker kan vara genom att granska samtliga aktiviteter i planen och göra en bedömning av i vilken utsträckning aktiviteterna bidrar till en lösning av de identifierade problemen (inte alls – delvis – mycket).

#### UNDBIK "BEKÖNING" SOM STRATEGI, I SYNNERHET I UTÅTRIKTADE SKRIVELSE

Ett vanligt tillvägagångssätt när styrdokument ska jämställdhetsintegreras är att målformuleringar "bekönas", det vill säga att "kvinnor och män" skrivs ut istället för könsneutrala beskrivningar av målgruppen så som "medborgare", "brukare", "invånare", med mera. Syftet med det är att om målen är bekönade så blir uppföljningen också det, det vill säga att verksamheten kommer att följa måluppfyllelsen för både kvinnor och män.

Beköning av målformuleringar kan dock vara en problematisk strategi som exkluderar individer, eftersom alla inte identifierar sig som kvinna eller man. Men det finns goda möjligheter att föra in ett jämställdhetsperspektiv i målformuleringar utan att beköna. Ett exempel på bekönad målformulering: "Verksamheten ska fungera likvärdigt och bra för kvinnor och män". En alternativ formulering som pekar ut kön utan att beköna: "Verksamheten ska fungera likvärdigt och bra oavsett mottagarens kön". Ett ytterligare alternativ är att behålla den ursprungliga formuleringen där den "könsneutrala gruppen", till exempel "invånare" kvarstår

och att under målformuleringen tydliggöra att måluppfyllelsen ska vara lika god oavsett invånarens kön.

Beköring av utåtriktade skrivelser i exempelvis trycksaker och på hemsida bör undvikas eftersom det bara reproducerar tvåkönsnormen, istället för att bidra till det tänkta syftet med metoden.

#### REKRYTERING OCH EXTERN KOMPETENS

Om myndigheten fattat beslut om att integrera jämställdhets- och HBTQ-perspektiv i verksamheten bör alla som arbetar åt myndigheten, oavsett om de är anställda, sitter som förtroendevalda i beredningsgrupper eller är anlitade som konsulter, bidra till detta arbete. Det är därför lämpligt att myndigheten då arbetstillfällen utannonseras tydliggör att myndigheten ser det som en viktig tillgång om den sökande har kunskap om jämställdhet och HBTQ-rättigheter. Ett tips är att skriva in detta i mallar för arbetsannonser samt i avtalsmallar för konsulter.

#### UTREDNINGAR OCH REMISSVAR

Ett tips är att myndighetens ledning fattar beslut om att jämställdhets- och HBTQ-perspektiv ska beaktas i alla utredningar och remissvar som görs vid myndigheten. Utredningar och remissvar bör betraktas som ofullständiga om inte konsekvenser för olika kön och HBTQ-personer presenteras i dem. Detta beslut bör kommuniceras till organisationen, till exempel via personaldagar och intranät. Det bör också införlivas i något känt och förankrat styrdokument, till exempel myndighetens arbetsordning.

#### Tips!

Inspireras gärna av Statsrådsberedningens publikation [Kommittéhandboken](#) för arbete med utredningar och för arbete med remissvar av handledningen  
Så gör du: [Jämställdhetsintegrerade remissvar](#) som du hittar på [genus.se](#).

#### PÅTALA BEHOV FÖR REGERINGEN

Det är viktigt att regeringen får kunskap om lärdomar från det jämställdhets- och HBTQ-arbete som görs vid myndigheterna. Både svårigheter och framgångar är viktiga att beskriva när uppdrag redovisas eftersom detta är viktig kunskap att föra vidare inför utformningen av framtida uppdrag. I dag förekommer det att

myndigheter får uppdrag där det skulle vara lämpligt med jämställdhets- och HBTQ-perspektiv, men där det saknas. Då är det viktigt att myndigheten i redovisningar och dialoger påtalar detta för regeringen.

### Inkluderande kommunikation

#### BENÄMN KÖN PÅ ETT INKLUDERANDE OCH TYDLIGT SÄTT

Den ständiga upprepningen av ”kvinnor, män, flickor och pojkar” i jämställdhetsarbete osynliggör andra möjligheter. Därför kan det vara bra att vid uppräkningsav könen synliggöra också personer som varken identifierar sig som kvinna eller man, för att åtminstone bända något i de stela kategorierna: Kvinnor, män och personer med annat kön.

Ett annat sätt att nyansera synen på könen är att tydliggöra vilken aspekt av kön som i ett visst givet sammanhang avses (biologiskt kön, juridiskt kön, könsuttryck eller könsidentitet). Om myndigheten arbetar med vårdfrågor kan det vara viktigt med biologiskt kön, alltså människors kroppar (könsorgan, hormonnivåer med mera). Om myndigheten gör analyser av personnummerbaserade registerutdrag så är det juridiskt kön som berörs. Görs observationer av bemötande genom granskningsscheman där medarbetare dokumenterar vilket kön myndighetens avnämare har och hur de bemöts så är det fråga om en uppskattning av deras kön baserat på könsuttryck. Genomför myndigheten enkäter där myndighetens målgrupp får fylla i uppgifter om kön så är det hur dessa identifierar sig som är i fokus. Olika aspekter av kön är alltså intressanta i olika sammanhang.

#### ANVÄND ETT INKLUDERANDE SPRÅKBRUK

Med enkla medel kan myndigheter åstadkomma ett mer inkluderande språkbruk. Ett redskap som många myndigheter har till hands för att göra det är egna skrivregler. Större myndigheter kan dessutom ha språkvårdare som resurs i detta arbete.

Här följer exempel på inkluderande språk:

- Ersätt hon och han med hen i texter om hypotetiska personer för att undvika att cementera tvåkönsnormen och öppna för fler identifikationsmöjligheter. I texter om faktiska personer används alltid det pronomen personen själv föredrar.
- Ersätt formuleringen ”båda könen” som utgår från att det enbart finns två

kön med ”oavsett kön” som öppnar för fler kön.

- Ersätt ”motsatt kön” som förutsätter två väsensskilda kön med det kön du avser, exempelvis ”kvinnor”.
- Benäm n vad som avses: skriv inte om par, utan om olikkönade par, om det är heterosexuella par som avses. Om det är en parrelation som menas, oavsett sexuell läggning, går det bra att skriva par.
- Särskilj egenskaper från kön. Kvinnor är inte nödvändigtvis feminina, män inte nödvändigtvis maskulina. Feminina och maskulina är beskrivande egenskaper som alla personer oavsett kön kan vara.
- Använd könsneutrala yrkesbeteckningar som justerare, talesperson och riksdagsledamot istället för justeringsman, talesman och riksdagsman som bidrar till en begränsande könskodning av yrken.

#### BILDSÄTTNING

De bilder myndigheten använder i trycksaker och på hemsida bör vara medvetet valda. Bilder kan upprätthålla begränsande stereotyper – men också utmana dem. Det är därför viktigt att arbeta med medveten bildsättning, till exempel genom att granska så att bilderna i bildbanker och databaser håller god kvalitet, men också så att rätt bild används i rätt sammanhang. En del myndigheter gör bedömningen att det är nödvändigt att göra särskilda beställningar av bilder från fotografer för att åstadkomma en representation som bättre speglar mångfalden i myndighetens målgrupp.

#### Tips!

Inspireras gärna av Gävle kommuns skrift [Bilder som förändrar världen](#).

#### Könsuppdelad statistik

##### KÖNSUPPDELAD STATISTIK SOM INKLUDERAR FLER

Könsuppdelad statistik är ett viktigt redskap för jämställdhetsarbete. Samtidigt finns det risk att statistikinsamling och presentation av statistik exkluderar. Det är en viktig kunskap att ha med som utgångspunkt när analyser görs.

Ett exempel på detta är när en skånsk kommun för några år sedan reviderade de enkäter som socialtjänsten använde som underlag i sitt jämställdhetsarbete. De upptäckte då formuleringar som var problematiska ur ett såväl jämställdhets- som HBTQ-rättighetsperspektiv. I enkäten fanns frågan: ”Om du och din partner erbjuds en föräldrakurs kring barnuppfostran och föräldraskap, vem deltar?”. Alternativen var: ”mamman”, ”pappan” samt ”båda”. Tanken med att använda begreppet ”partner” i frågan var sannolikt för att öppna upp för samkönade par, men svarsalternativen exkluderade både ensamstående föräldrar och samkönade par som var föräldrar. Exemplet visar att det krävs kunskap och eftertanke för att lyckas med att formulera enkätfrågor.

En annan utmaning är att offentliga verksamheter i enkäter ofta ber invånare och andra att fylla i könsalternativen ”kvinna” respektive ”man” som bakgrundsvariabler. Risken är att personer som varken känner sig som kvinna eller man känner sig exkluderade och låter bli att fylla i enkäten.

Värt att nämna i sammanhanget är att ett vanligt missförstånd är att transpersoner är icke-binära, det vill säga att de varken identifierar sig som kvinna eller man. I själva verket identifierar sig många transpersoner just som kvinna eller man, men tillskrivs av andra ett annat kön än det de själva identifierar sig med. En möjlighet är att utöver variabeln kön ställa en särskild fråga om ifall den svarande identifierar sig som cis- eller transperson. Det kan då vara bra att lägga in en kort förklaring av begreppen i enkäten.

#### TILLFÖR TREDJE KÖNSALTERNATIV I EGNA ENKÄTER

När myndigheten producerar eller ger andra i uppdrag att producera egna enkäter som myndighetens målgrupp ska fylla i så är det ofta möjligt att föra in ett tredje könsalternativ utöver kvinna och man. Som tredje alternativ använder offentliga organisationer till exempel annat/inget, annat, annan könsidentitet, annan könstillhörighet, vill inte uppge. Ge gärna användaren möjlighet att kryssa i flera könsalternativ.

När ytterligare ett könsalternativ förs in i enkäter kan möjligheten till jämförelser över tid försvåras. En annan utmaning skulle kunna vara att gruppen som svarar ”annat/inget” är en relativt sett liten population i gruppen som enkäten riktar sig till, vilket kan göra att det blir svårt att analysera kategorin som sådan. Men för att



inkludera alla invånare och medarbetare behöver fler alternativ än kvinna/man finnas i enkäter.

#### TÄNK TILL VID ANALYS AV PERSONNUMMERBASERADE REGISTERUTDRAG

I Sverige är det inte tillåtet att koppla ihop information om människors sexualliv och deras personnummer i register<sup>11</sup>. Om din organisation är osäker på vad ni får ställa frågor om i enkäter, kontakta gärna Datainspektionen för klargöranden.

I Sverige finns enbart två juridiska kön. Det betyder att när myndigheten baserar sin statistik på personnummerbaserade registerutdrag så är det de två juridiska könen och inte självupplevt kön som kommer att synas i statistiken. Det kan därför vara viktigt att tydliggöra i analysen att allas erfarenheter och upplevelser därmed inte syns i den.

#### KOMPLETTERA MED FORSKNING ELLER UNDERSÖKNINGAR

Ibland går det av ovan nämnda skäl inte att utvinna tillräcklig information om grupperna transpersoner/queera från den könsuppdelade statistiken. Det betyder inte att statistiken inte är värdefull, men däremot att den gärna kan kompletteras, till exempel med befintlig forskning, utredningar på området eller egna undersökningar.

Oavsett om kunskap samlas genom observationer eller personnummerbaserade registerutdrag är det viktigt att vara medveten om att det finns en risk att personer felkänns, alltså att människor upplever att de har ett annat kön än det de tillskrivs. Detta kan också synliggöras genom att då det är relevant benämnas i analyser.

---

<sup>11</sup> SFS 2010:204. *Personuppgiftslag*. [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/personuppgiftslag-1998204\\_sfs-1998-204](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/personuppgiftslag-1998204_sfs-1998-204) (Hämtad 2017-01-30)

## Utmaningar med att kombinera perspektiven

Det finns vinster med att kombinera arbete för jämställdhet med arbete för HBTQ-rättigheter, men det finns också fallgropar. Genom att ha kunskap om såväl möjliga vinster som utmaningar med att kombinera perspektiven, får verksamheten förutsättningar att medvetet använda möjligheterna och att undvika fallgroparna.

### Resurser behöver avsättas för arbetet

Den myndighet som väljer att på ett mer systematiskt sätt kombinera perspektiven är bland de första att göra det. Det är inte väl belagt vilka arbetssätt som fungerar och det kan kosta mer att utveckla nya arbetssätt än att implementera befintliga. Det finns en risk att verksamheter underskattar de resurser som krävs, både vad gäller sakkunnigkompetens, utbildningar och implementering av arbetet. Det finns samordningsvinster, men ska en verksamhet göra mer, så kommer det sannolikt att kosta mer. Det är viktigt att ledningen fattar beslut om och tydligt kommunicerar till organisationen hur mycket medarbetarna ska arbeta med jämställdhet och HBTQ.

### Varje ojämlikhet är ett eget kunskapsområde

Ojämlikheter liknar ofta varandra (avseende till exempel skev fördelning av makt, resurser, representation och begränsande stereotyper). Samtidigt är varje ojämlikhet ett eget kunskapsområde. Ojämställdheten är ett kunskapsområde och bristen på jämlikhet för HBTQ-personer är ett annat. I dag råder det ofta bristfällig kunskap om båda dessa områden på statliga myndigheter. Samtidigt går olika sorters ojämlikhet in i varandra eftersom en HBTQ-person kan vara förfördelad både på grund av sin sexualitet/könsidentitet och sitt kön. Det finns därför en vits med att kombinera perspektiven.

### Tips!

En intersektionell analys, alltså en analys som fokuserar på hur olika maktordningar samverkar med varandra, kan vara en grund för arbetet. Läs gärna mer i handledningen *Så gör du: Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv* som du kan ladda ner på [genus.se](http://genus.se) och [Jämställ.nu](http://Jämställ.nu).

### Arbetet med jämställdhetsintegrering – hittills mer systematiskt än HBTQ-arbetet

Mer resurser har under en lång tid lagts på arbete med jämställdhetsintegrering än på arbetet för HBTQ-rättigheter i svensk offentlig sektor. I dag har arbetet utifrån strategin jämställdhetsintegrering därför i högre utsträckning resulterat i systematiska arbetssätt än arbetet för HBTQ-rättigheter. Arbetet med jämställdhetsintegrering har också kommit längre med att gå från avgränsade projekt till att integrera förändrade arbetssätt och ansvar i befintlig verksamhet.

Arbete för HBTQ-rättigheter har i dag en större betoning på att genom utbildning förändra attityder, vilket i sin tur väntas leda till förändrade arbetssätt. Den logiska kedjan från utbildning till förändrade arbetssätt har i praktiskt jämställdhetsarbete visat sig vara svag, det krävs mer (mätbara mål, aktivt ägarskap från ledning, förändrade styrdokument och rutiner, utvärdering med mera) för att förändra en verksamhet. Det är viktigt att dra lärdomar från den systematik som utvecklats inom arbetet med jämställdhetsintegrering då perspektiven ska kombineras.

## Motstånd mot jämställdhetsintegrering med HBTQ-perspektiv

En annan utmaning med att föra in ett HBTQ-perspektiv i arbetet med jämställdhetsintegrering är att arbetet kan komma att möta motstånd. Det är viktigt att vara förberedd på och ha strategier för att bemöta det motstånd som kan finnas. De exempel som presenteras nedan är baserade på erfarenhet från Nationella sekretariatet för genusforskning.

### ”Alla har ett kön”

Något som ofta repeteras som en sanning är att ”alla har ett kön” och då åsyftas hemhörighet i någon av kategorierna kvinna/flicka, man/pojke. Argumentet anförs för att understryka att det alltid är relevant att inkludera aspekten kön i sitt arbete med att kvalitetssäkra service och tjänster för invånare eller brukare (vilket det sannolikt är!). Problemet är att argumentet inte stämmer, eftersom alla inte är kvinna, man, flicka eller pojke. Däremot bemöts alla utifrån och tvingas förhålla sig till samhällliga könsnormer. Det är därför viktigt att ha ett HBTQ-kompetent jämställdhetsarbete för att allas rättigheter ska garanteras.

I sekretariatets yttrande över den jämställdhetspolitiska utredningen lyfts också att genom att enbart fokusera på kvinnor och män, som ska ha samma och lika mycket av olika saker, istället för att låta normer om kön och makt stå i centrum för jämställdhetsbegreppet tenderar en sådan binär förståelse att i själva verket återskapa och förstärka genusrelationer snarare än förändra dem<sup>12</sup>.

### **”Kön skär genom alla andra kategorier”**

Det sägs ibland att något som är specifikt för kategorin kön är att den skär genom alla andra kategorier. Det är sant att alla förhåller sig till maktförhållanden kring kön. Men det är inte något specifikt för könsmakten. Alla måste också förhålla sig till många andra maktförhållanden så som klass, etnicitet och sexualitet. I många fall påverkar dessutom en maktordning direkt förhållandena för en annan. Män som grupp är exempelvis vanligen överordnade kvinnor som grupp. Men heterosexuella män kan vara överordnade homosexuella män. Och heterosexuella kvinnor kan vara överordnade homosexuella män. För att jämställdhetspolitiken ska kunna göra skillnad på allvar krävs att både analyser, mål och insatser bygger på en förståelse av hur den könande ojämlikheten tar sig i uttryck<sup>13</sup>.

### **”Jämställdhetspolitiken kan inte lösa andra maktkonflikter”**

Påståendet utgår från att jämställdhetspolitiken enbart ska handla om kön och att andra maktfrågor får hanteras inom ramarna för andra politikområden, till exempel funktionshinderspolitiken eller regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter för HBTQ-personer. Det kan självfallet vara så att olika maktfrågor kräver egen politik för att jämlikhet skall åstadkommas. Oavsett det – ett lägsta krav på jämställdhetspolitiken måste vara att den inte reproducerar normer som inskränker rättigheter och möjligheter avseende andra maktförhållanden, exempelvis genom att vara heteronormativ.

---

<sup>12</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning. Yttrande över SOU 2015:68 Mål och Myndighet. [http://www.genus.se/wp-content/uploads/PUB\\_remissvarSOU-201586.pdf.pdf](http://www.genus.se/wp-content/uploads/PUB_remissvarSOU-201586.pdf.pdf) (Hämtad 2017-06-09)

<sup>13</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning. Yttrande över SOU 2015:68 Mål och Myndighet. [http://www.genus.se/wp-content/uploads/PUB\\_remissvarSOU-201586.pdf.pdf](http://www.genus.se/wp-content/uploads/PUB_remissvarSOU-201586.pdf.pdf) (Hämtad 2017-06-09)

### **”Könsrättvisorna handlar om strukturer och makt, HBTQ-arbetet har fokus på diskriminering av individer”**

Att beskriva könsrättvisorna som strukturella, innebär att den samhälleliga ojämställdheten främst förklaras på gruppnivå mellan grupperna kvinnor och män, inte på individuell nivå. Att könsrättvisorna är en fråga om makt avser att män som grupp har mer makt än kvinnor som grupp. På samma sätt fungerar strukturer som gynnar människor som tillhör normer i fråga om sexualitet, könsidentitet och könsuttryck. Även om det drabbar individer i slutändan, är det strukturerna bakom dessa orättvisor som är problemet. Liksom jämställdhetsarbete bör syfta till att utjämna strukturella orättvisor och omfördela makt bör arbete för HBTQ-rättigheter också göra det.

### **”Det är en så liten grupp”**

Implicit i påståendet ligger en föreställning om att det inte är värt att arbeta med HBTQ-rättigheter eftersom det finns så få HBTQ-personer jämfört med heterosexuella och cis-personer. Ett svar på detta påstående är att storleken på en grupp inte ska spela någon roll för om de ska få rättvisa levnadsvillkor eller om deras rättigheter ska tillgodoses. I påståendet ligger också en förförståelse av vilken sexualitet och könsidentitet som dominerar även om detta inte syns utanpå och därmed inte går att uttala sig om.

### **”Det finns inte metoder för att kombinera jämställdhets- och HBTQ-rättighetsarbete”**

Det stämmer att det i dag finns fler metoder för att arbeta systematiskt med jämställdhetsfrågor än med HBTQ-frågor. Men det är snarare ett argument för att normer måste synliggöras och att metodutveckling behöver ske samt att HBTQ-arbetet har mycket att vinna på att lära sig av den systematik som utformats inom ramarna för arbetet med jämställdhetsintegrering än för att arbetet inte ska göras.

## **Lycka till!**

Denna handledning ger kunskap och förslag på arbetssätt för att utveckla tillämpningen av strategin jämställdhetsintegrering med hjälp av ett HBTQ-perspektiv så att strategin utmanar heteronormen, snarare än cementerar den. Nästa steg blir att din myndighet prövar den i praktiken! Dela gärna med dig av dina lärdomar från arbetet och synpunkter på handledningen. Och framförallt – lycka till!



NATIONELLA  
SEKRETARIATET FÖR  
GENUSFORSKNING

Nationella sekretariatet för genusforskning  
Box 709, SE 405 30 Göteborg. Besöksadress: Övre Husargatan 36  
Tel: +46(0)31-786 9232 [genus.se](http://genus.se)