

OAVSETT KÖN?

Handbok för arbete med
jämslälldhet och trans





CENTRALA BEGREPP

■ **Cisperson** är, förenklat, den som inte är transperson. Cis betyder på samma sida och är en antonym till trans som betyder att överskrida. Ordet har skapats utifrån ett behov av att benämna normen och används för att beskriva personer vars kropp, juridiska kön och könsidentitet stämmer överens.

■ **Ikkebinär** är ett ord som används för att beskriva könsidentiteter mellan eller bortom kategorierna kvinna och man. En del ikkebinära, men inte alla, upplever könsdysfori och behov av könsbekräftande vård.

■ **Könsbekräftande vård** är vårdinsatser med syfte att minska könsdysfori. Det kan handla om hormonbehandling eller kirurgi. Könsbekräftande vård har tidigare kallats könskorrigering eller könsbyte. Många transpersoner, men inte alla, genomgår könsbekräftande vård.

■ **Könsdysfori** innebär lidande eller upplevda hinder i vardagen som beror på att ens könsidentitet inte stämmer överens med det kön som tilldelats vid födseln. En könsdysforidiagnos krävs för att få tillgång till könsbekräftande vård. Det är könsdysforin som diagnostiseras, inte en persons könsidentitet eller att vara trans. Många transpersoner, men inte alla, upplever könsdysfori.

■ **Tilldelat kön** är det kön som tilldelas ett barn vid födseln utifrån en bedömning av barnets kropp.

■ **Transition** är ett begrepp som används för att beskriva en könsbekräftande process. Alltså den period då en person kan ändra namn, pronomen och genomgå kroppsliga förändringar så som hormonbehandling eller operationer. Det är helt individuellt vad en transition består av. För vissa handlar det om namnbyte, för andra ingår underlivskirurgi.

■ **Transkvinna** (eller kvinna/kvinna med transbakgrund) innebär att identifiera sig som kvinna men att vid födseln ha tilldelats det juridiska könet man. Ofta upplevs könsdysfori och behov av könsbekräftande vård.

■ **Transman** (eller man/man med transbakgrund) innebär att identifiera sig som man men att vid födseln ha tilldelats det juridiska könet kvinna. Ofta upplevs könsdysfori och behov av könsbekräftande vård.

■ **Transperson** är ett paraplybegrepp för identiteter, grupper och personer som på olika sätt bryter mot samhällets normer för kön och könsuttryck/könsidentitet. Gemensamt för transpersoner är att ens könsidentitet och/eller könsuttryck inte stämmer överens med det kön som tilldelats vid födseln. Trans handlar om könsidentitet och inte om sexualitet.

Text: Ida Gulbrandsen & Emelie Karinsdotter.

Metodutveckling: Arbetssätten har utvecklats av Ida Gulbrandsen & Emelie Karinsdotter med hjälp av Alice Armandsson, Edward Summanen, samt i dialog med 142 personer som deltog i projektets workshops och arbetar med eller är engagerade i jämställdhets- och transfrågor.

Läsning & kritik: Tanya Charif, Eva Kjellström, Sara Lhådö, Edward Summanen, Ulrika Westerlund & Trans Fest Stockholm.

Illustrationer: Katja Sandström.

Layout: Maria Seefried.

Utgivningsår: 2020.

© RFSL. Du kan använda, citera och kopiera detta verk för icke-kommersiellt bruk. Ange källa.

TILL DIG SOM SKA ANVÄNDA METODERNA	5
UTGÅNGSPUNKTER	7
1. KUNSKAP	11
Om trans	12
Transpersoners livsvillkor	15
Historisk översikt	21
En inkluderande verksamhet	23
2. MÖJLIGGÖR	28
Till dig som är chef	29
Mål & policy	31
Kommunikation	33
Könsuppdelning	35
Rekrytering	38
Finansiering	40
3. ANALYSERA	41
Maktanalys	42
Behovskonflikt	44
4. KARTLÄGG	48
Enkäter och undersökningar	49
Dialoggrupper	59
Könsfördelning	61
Lönekartläggning och aktiva åtgärder	63
Resursfördelning	64
5. FORTSÄTT	65
RESURSER	67

Vi på RFSL kontaktades av en anställd på en kommun i Sverige, vars arbetsplats var hbtq-certifierad. Kommunen utvecklade nu jämställdhetsarbetet med hjälp av en konsult. Personalen hade lyft frågor om hur det gick att kombinera de två arbetssätten, framförallt gällande transpersoner. Svaret blev att det inte var aktuellt och att transpersoner är en minoritet. Det satte personalgruppen i en knivig situation. ”Socialtjänsten är en politisk organisation och beslut om jämställdhetsarbete tas så klart av våra förtroendevalda men beslut har också tagits om hbtq-certifiering.”¹ Frågan de ställde till oss var: *hur gör vi?*

Vi saknade svar på hur det går att förena arbete med jämställdhet och hbtqi-personers rättigheter. Utifrån vår målgrupp vet vi att alla människor inte ryms i uppdelningen i två binära kön och att det finns en risk att jämställdhetsarbete inte tar hänsyn till transpersoners förutsättningar. Det kan leda till marginalisering och diskriminering av transpersoner, vars livsvillkor redan är villkorade utifrån att bryta mot cisnormen och rapporterar sämre allmänt hälsotillstånd än generell population.² Vi ser också oron från feministiska organisationer att transinkludering inom ramen för jämställdhetsarbete kan ske på bekostnad av ciskvinnor.³

Vår utgångspunkt är att arbetsområdena inte ska ställas emot varandra. Istället tror vi att de kan stärka och fördjupa arbetet för ett samhälle där alla människor har samma rättigheter, möjligheter och livsvillkor, oavsett kön. Vi är inte ensamma om den slutsatsen.

Utredningen *Transpersoner i Sverige – Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor (SOU 2017:92)* kommer fram till att arbetet med jämställdhetsintegrering och arbetet med hbtqi-rättigheter bör samordnas, samt att det behövs ett mer integrerat och systematiskt arbete med dessa perspektiv.⁴ Nationella sekretariatet för genusforskning konstaterar i skriften *SÅ GÖR DU: HBTQ-kompetent jämställdhetsarbete* att perspektiven kan stärka varandra men att det i dagsläget saknas metoder för hur jämställdhetsintegrering kan kombineras med ett hbtq-perspektiv.

Mot denna bakgrund ville vi utveckla arbetssätt för ett mer inkluderande jämställdhetsarbete och främja jämställdhet mellan kvinnor, män samt de som inte ryms i tvåkönsmodellen. För att undersöka frågan sjuöskades projektet *Metoder för transinkluderande*

1 Mail, RFSL, 2017.

2 *Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner*, En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige, Folkhälsomyndigheten, 2015.

3 Till exempel i medial debatt under vintern 2017/2018.

4 *Transpersoner i Sverige – Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*, Betänkande av Utredningen om Stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner 2017.

jämställdhetsarbete. Projektet inleddes med enkätundersökning med närmare 300 svarande. Vi höll åtta workshops för att inventera utmaningar och utveckla förslag på arbetssätt i dialog med personer som arbetar med eller är engagerade i jämställdhets- och transfrågor. Projektet var nationellt och aktiviteter genomfördes i Göteborg, Malmö, Stockholm och Umeå. Metoderna sammanställdes i denna skrift och lanserades genom spridningsseminarium under 2020. De citat som används i denna handboken kommer från enkäten och skriftlig dokumentation från projektets workshops.

Projektets målsättning var att personer som arbetar i offentlig verksamhet ska ha tillgång till transinkluderande metoder för jämställdhetsarbete och att RFSL ska kunna svara på frågan om hur det går att göra. Metoderna har avgränsats till jämställdhetsarbete utifrån ett transperspektiv. Arbetssätten som beskrivs kan därför behöva vidareutvecklas med hänsyn till andra intersektioner som klass, etnicitet, funktionsförmåga och sexualitet.

Under projektet har vi mött frågan om jämställdhetsarbetet *ska* vara transinkluderande. Det är en ideologisk fråga som hänger ihop med synen på kön, makt, orättvisa och strukturer. Det är också en fråga om lagstiftning och styrning, om hur verksamheter kan följa regeringsformen, diskrimineringslagen och arbeta med jämställdhetsintegrering. Vårt svar på frågan är *ja* – för att jämställdhetsarbetet handlar om att förändra ojämlika maktrelationer och strukturer kopplade till kön. Vi vill se ett jämställdhetsarbete som inte förstärker cispersoner och marginaliserar transpersoner. Vi tror att det är möjligt. Ett lägsta krav på jämställdhetspolitiken måste vara att den inte reproducerar normer som inskränker rättigheter och möjligheter avseende andra maktförhållanden.

Handboken kan läsas av alla som är intresserade av jämställdhet men riktar sig till dig som har ett jämställdhetsuppdrag i offentlig verksamhet. Du ska vara jämställdhetsstrateg i en region, jämställdhetsutvecklare på en myndighet eller utvecklingsledare i en kommunal verksamhet.

I handboken ges förslag på metoder uppdelade utifrån att kartlägga, analysera och möjliggöra. Du kan läsa från pärm till pärm eller välja områden som är aktuella för dig. Vi förutsätter att du som läser har grundläggande kunskap om jämställdhet, feminism, normer och trans. För dig som vill fylla på din kunskap inleds handboken med en del [om trans](#) och [transpersoners livsvillkor](#) samt ett avsnitt om [inkludering av transpersoner i verksamheter](#). Tips på vidare [resurser](#) finns i slutet. Du kan använda arbetssätten i utbildningar eller på er hemsida, ange i så fall källa. Vi har valt att utveckla metoder som kan användas både i arbetet med jämställdhetsintegrering och i arbetet med medarbetare. Vi hoppas att skriften inspirerar dig att fortsätta utveckla jämställdhetsarbetet.

Till dig som ska använda metoderna

”Ofta finns en rädsla för att arbeta transinkluderande med jämställdhet. Personer är rädda att göra fel eftersom de saknar kunskap.”⁵

ATT HANTERA MOTSTÅND I ARBETET MED TRANSINKLUDE- RANDE JÄMSTÄLLDHETSARBETE:

- Utgå från era styrdokument och lagstiftning.
- Benämning av normkritiskt arbete kan väcka frågor, tankar och känslor.
- Förankra de beslut och arbetssätt ni kommer fram till.
- Sök stöd från din chef, ledningsgrupp, ditt arbetsmiljöombud eller en facklig representant.
- Anmäl till ansvarig om du upplever dig trakasserad, utsatt eller möter motstånd.
- Om du under arbetet märker inre motstånd hos dig själv kan du observera och undersöka de känslorna. Vad tycker du är svårt, obekvämt eller blir provocerad av? Hur kommer det sig?

Arbetsätt och rekommendationer i denna handbok är generella, det finns inte en lösning som kan tillämpas överallt. Välj det som är relevant hos er och anpassa till din verksamhets förutsättningar. I anslutning till metoderna ges exempel på hur olika aktörer gjort för att inkludera och inte marginalisera transpersoner. De ska inte ses som perfekta arbetssätt att kopiera. Snarare är de utgångspunkter för lära av det som redan gjorts.

Under projektet har vi mött rädsla för att göra eller säga fel. Ibland kan det som i citatet till vänster vara uttryck för att sakna kunskap om trans. I andra fall finns en rädsla för att råka kränka, orsaka minoritetsstress eller bidra till cisnormen. Att arbeta med kön och makt utifrån normkritiska och intersektionella perspektiv är inte alltid bekvämt. Det kan ge upphov till inre motstånd. En känsla av att ett nytt kunskapsområde är övermäktigt och att behöva omvärdera det en tidigare lärt sig. När vi då även ibland får syn på egna privilegier och maktpositioner kan vi känna skam, ilska och rädsla, eftersom vi inte vill känna oss ansvariga för ohälsa och lidande som normer både direkt och indirekt leder till. Här är det viktigt att påminna oss och varandra om att vi alla är del av de maktstrukturer som finns i vårt samhälle. Även när vi försöker förändra dem kan vi ibland bidra till att upprätthålla dem. Det innebär inte att vi ska sluta försöka, eller att det vi gör inte är steg på vägen framåt. Motstånd är en del av de flesta förändringsprocesser.

Att bryta mot normer kopplade till kön är och har varit stigmatiserat i stora delar av världen. Det innebär att transpersoner har pekats ut som avvikande och kopplats samman med negativa stereotyper och sjukdom vilket legitimerat transfobi. Arbetet för jämställdhet har inte stått utanför de dominerande synsätten. Var därför observant på transfobi i arbetet med jämställdhet. Reflektera kring dina egna och organisationens antaganden om kön. Hur ser de ut, var kommer de ifrån och vad får de för konsekvenser?

Rädsla kan också hänga ihop med erfarenheter av yttre motstånd. Under projektet har det lyfts att de som arbetar med jämställdhet möter motstånd både i den egna organisationen och från samarbetspartners, kollegor eller invånare. Att då arbeta med transinkludering i jämställdhetsarbetet kan leda till rädsla för större yttre motstånd. Det kan handla om att relevansen av arbetet ifrågasätts eller att enskilda personer behöver argumentera för sin sak. För att möta och hantera yttre motstånd krävs dels en vilja att göra det, men också chefers och kollegors stöd och trygghet med egna förhållningssätten.

⁵ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

”Det är lätt att fastna i utmaningarna och inte visa på vad som faktiskt går att göra. Skulle gärna se att fler förhöll sig lite mer pragmatiskt till att vi får olika uppdrag, strategier med mera. Ibland spretar målen och istället för att dra saker till sin spets tycker jag att vi kan börja göra det som faktiskt går.”⁶

Under projektet mötte vi skilda förutsättningar för jämställdhetsarbetet. Det var begränsat tjänsteutrymme, avsaknad av stöttande chefer och budget. Det var också att arbeta med jämställdhet på heltid utifrån tydligt uppdrag och mandat, en engagerad chef, kollegor med kunskap och ansvar samt ett stort nätverk och att ha korta beslutsvägar eller organisatoriska gränser som försvårar samarbete.

Något som också har framkommit i projektet är frågan om handlingsutrymme. Att transinkludera kan vara villkorat i olika organisationer, men alla tjänstepersoner har ett handlingsutrymme utifrån sitt professionella ansvar. Ett sätt att se på handlingsutrymme är att ha makten att påtala till ansvariga, chefer eller departement om något inte fungerar. Att signalera om riktlinjer eller uppdrag behöver förtydligas eller om resurser saknas. Att alltså använda sitt mandat till att både agera och att påtala när det faktiskt inte går att agera.

Kunskap om människors livsvillkor och behov är viktigt men inte allt. Vad som gör skillnad är när vi omsätter kunskap i praktik. Förändringsarbete innebär både handling, kunskap och reflektion. Det kan kännas tungt att börja göra någonting. Det är mycket annat att hinna med och som måste fungera. Se därför förslagen som utgångspunkter och stöd, något att hålla i och återkomma till längs vägen.

Ibland kan en känsla av perspektivträngsel uppstå. Det innebär att horisontella perspektiv som jämställdhet, transperspektiv och barnperspektiv tränger ut varandra. Att det blir svårt att prioritera och få med allt som ingår i områdena. Men det ena utesluter inte det andra. Eftersom maktstrukturer är sammankopplade så hanteras ojämlikheter mest framgångsrikt tillsammans. Det handlar om att bli medveten om och bryta invanda mönster, exempelvis vanan av att hålla isär områdena kön och könsidentitet. Börja med det som är lågt hängande frukter – det vill säga det inom räckhåll för er just nu. Kom ihåg att det är ett utvecklingsarbete. Förändring tar tid men börjar med ett litet steg.

⁶ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

Utgångspunkter

I jämställdhetsarbete och annat förändringsarbete för jämlikhet finns varierande förståelse av kön och makt. I detta avsnitt ges en bild av projektets synsätt och utgångspunkter.

Projektet har undersökt skärningspunkter mellan kön och könsidentitet samt områden kring kropp, juridik, uttryck och materiella villkor. Utifrån en feministisk analys dras slutsatsen att många beröringspunkter förenar arbetet för transpersoners rättigheter och arbetet för jämställdhet.

BÅDA OMRÅDENA FOKUSERAR PÅ ATT:

- Förändra ojämlika maktrelationer kopplade till kön.
- Utmana att män är norm i samhället.
- Synliggöra hur maskulinitet privilegieras och femininitet marginaliseras.
- Möjliggöra egenmakt över liv, handlingsutrymme, kropp och reproduktion.

FÖR PROJEKTET ÄR DET ÄVEN CENTRALT ATT:

- Förstå kön som flerdimensionellt.
- Utmana att cispersoner är norm i samhället och i jämställdhetsarbetet.



VAD ÄR KÖN?

Kön kan förstås på flera sätt. RFSL ser på kön utifrån fyra delar:

- **Könsidentitet:** det kön du själv känner att du har, hur du ser på och upplever dig själv.
- **Könsuttryck:** hur du uttrycker ditt kön socialt, exempelvis genom kläder, kroppsspråk, röst, frisyra, smink, fritidsintressen och liknande.
- **Kropp:** inre och yttre könsorgan, könskromosomer, hormon-nivåer, liksom skäggväxt och bröstvävnad.
- **Juridiskt kön:** det kön som står registrerat i folkbokföringen och syns i personnumrets näst sista siffra. I Sverige finns två juridiska kön: kvinna och man.

I stället för att betrakta kön som två fasta, binära och biologiska motpoler ses kön utifrån ett bredare spektrum och som föränderligt. Det öppnar upp för att undersöka könade maktrelationer intersektionellt. Det gör det också möjligt att problematisera att ciskvinnor i vissa situationer har mer makt än andra kvinnor.

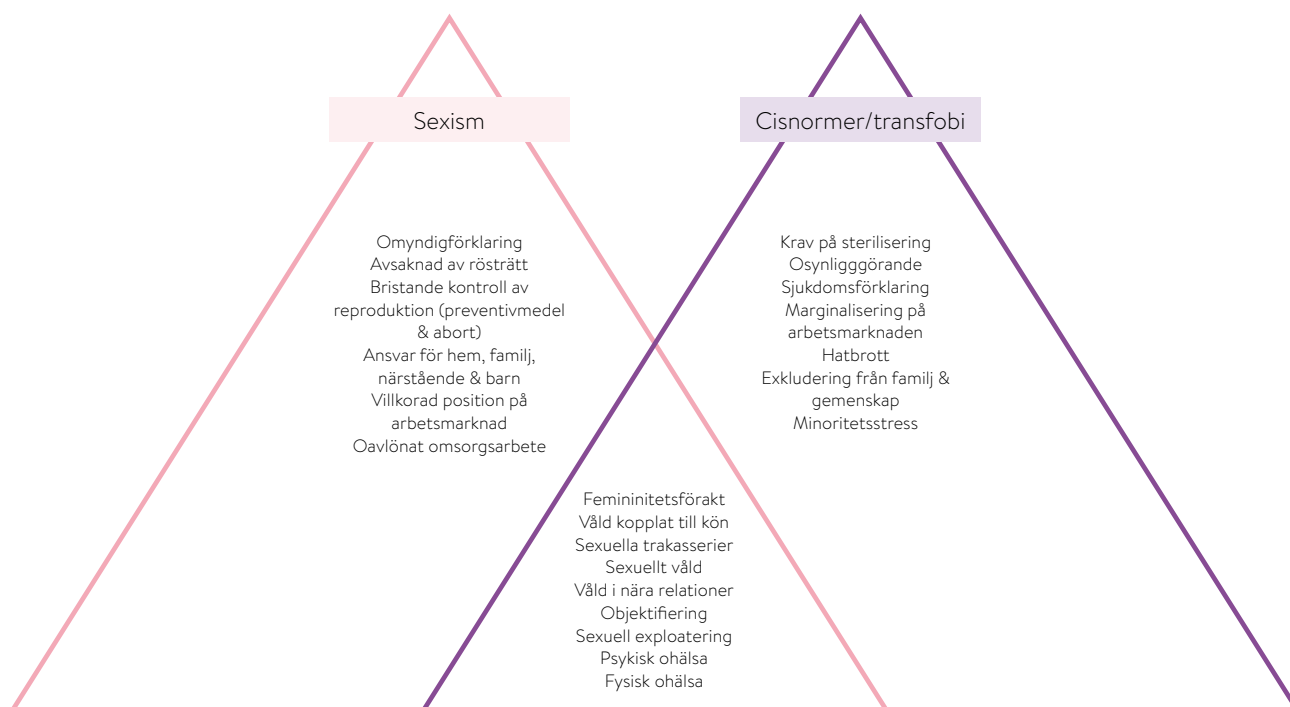
Makt definieras på olika sätt. Inom jämställdhetsarbete har fokus varit på förklaringsmodeller utifrån genusystem som verkar isärhållande och skapar en hierarki mellan män och kvinnor⁷. Teoretiker och aktivister har kompletterat analysen med att synliggöra makten i en förväntad heterosexuell begärsrelation mellan män och kvinnor, samt i skapandet av kategorierna män och kvinnor som stabila och entydiga.⁸

Makt utövas dock i flera och samverkande system. Modellen nedan gestaltar hur sexism och transfobi kan samverka och hur konsekvenser av mans- och cisnormer på skiftande sätt drabbar kvinnor med eller utan transerfarenhet, liksom transmän och ickebinära.

Att cispersoner är i majoritet och transpersoner i minoritet är också en maktrelation som innebär att cispersoner oavsett

⁷ Exempelvis *Genus* – om det stabila föränderliga former, Yvonne Hirdman, 2001.

⁸ Exempelvis *Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence*, Adrienne Rich, 1980 och *Gender Trouble* – Feminism and the subversion of identity, Judith Butler, 2006.



transpersoners vilja, kan driva igenom lagar som omfattar transpersoners livsvillkor och kroppar. Ett sådant exempel är tvångssteriliseringar av transpersoner som upphörde i Sverige först år 2013.

I jämställdhetsarbete har fokus legat på att problematisera maktrelationer mellan män och kvinnor. Kön har setts som en självklar enhet som enkelt kunnat översättas till juridisk kön. Det innebär att juridiskt kön symboliserat könsuttryck, könsidentitet och kropp – som förväntats hänga ihop på ett linjärt sätt och inte förändras. Att använda juridiskt kön gör det lätt att kvantifiera kön, vilket är värdefullt för att genom statistik synliggöra orättvisor och ojämlikhet. Samtidigt osynliggör det transmäns och transkvinnors erfarenheter, samt ickebinära personer.

ANALYSMODELL

Om kön inte är en solid enhet behöver analyser av kön och makt nyanseras. Nedan ges en modell som tydliggör vilken del av kön som en fråga eller ett område berör. Den ska inte ses som ett facit, utan ett stöd för att förstå en situation och rikta insatser på ett ändamålsenligt sätt. Verktuget är trubbigt eftersom summan av delarna är större än adderingen av dem. Modellen fångar heller inte hur omvärlden ser och tolkar en persons kön, vilket spelar stor roll men ofta är svårt att identifiera. Trots det ger modellen ett sätt att sortera vad som kan vara viktigt för arbetet med jämställdhet.

Gör såhär:

- Fundera på varför kön är viktigt för analysen och hur resultatet ska användas.



VAD ÄR RÄTT ORD?

Det saknas ett svenskt ord för maktrelationen mellan cispersoner och transpersoner. Begrepp som idag används för att beskriva makt kopplad till kön och trans är:

■ **Cisnorm** – antagandet om att alla människor identifierar sig som det kön som har tillskrivits dem vid födseln och lever efter det könets sociala normer (kvinna eller man).

■ **Transfobi** – en ideologi, uppfattning eller värdering som ger uttryck för en negativ syn på transpersoner. Transfobi överlappar ofta homofobi, det vill säga en värdering som motsätter sig personer eller beteenden som bryter mot heteronormen.

■ **Transmisogyni** – förtryck som transkvinnor och transpersoner som uttrycker femininitet utsätts för. Ordet beskriver skärningspunkten mellan transfobi och misogyni och kan omfatta nedvärdering av femininitet, förlöjligande, skämt, våld och sexualisering.

- Undersök vilka aspekter av kön som är relevanta för situationen – kropp, juridik, könsuttryck, könsidentitet, eller en kombination?
- Reflektera över hur en nyanserad förståelse av kön påverkar analysen av vad som är problemet och vilka insatser som blir möjliga.
- Om det inte går att inkludera flera aspekter av kön, gör en prioritering utifrån vad som är centralt för området. Tydliggör vad som väljs och vad som väljs bort.



EXEMPEL

<u>Kön</u>	<u>Trakasserier</u>
Kropp	x
Juridik	
Uttryck	x
Identitet	x

Gällande *trakasserier* kan kombinationen av könsidentitet, könsuttryck och kropp vara betydelsefull. Transpersoner utsätts både för sexuella trakasserier och transfobiska trakasserier och de går inte alltid att skilja åt. Däremot är juridiskt kön inte det mest centrala. Även cispersoner med könsuttryck

som bryter mot cisnormen kan utsättas för transfoba och sexualiserade trakasserier. Arbetet mot sexuella trakasserier kan stärkas av en bredare förståelse av kön. Exempelvis genom att enkäter som används för att kartlägga förekomsten av trakasserier innehåller mer inkluderande skrivningar, att resultatet analyseras utifrån en bredare förståelse och att insatser adresserar destruktiva maskulinitetsnormer samt könsstereotypa och transfoba trakasserier av sexuell natur.



KAPITEL 1

KUNSKAP

I denna del ges kunskap om trans, transpersoners livsvillkor relaterade till de jämställdhetspolitiska målen, en översikt av jämställdhets- och transhistoria, samt arbete för att inkludera transpersoner i verksamheter.

Om trans

Transperson är ett ord som används för olika sätt att vara som bryter mot föreställningen om att det enbart finns två kön och att dessa kategorier är stabila över tid. Det kan vara att använda kläder, smink eller accessoarer på ett sätt som inte stämmer överens med samhällsnormerna, att identifiera sig som man eller kvinna och vara född med en kropp som inte förväntas utifrån den könsidentiteten, eller att identifiera sig som något annat än kvinna eller man.

I Sverige skrevs några av de första berättelserna av personer som kan tolkas som transpersoner. Lars Molin kallades Lasse-Maja och skrev en självbiografi 1833. Boken ses som en av 1800-talets mest populära. I den skildrar Lasse-Maja, som ofta använde ”kvinno-kläder”, sitt liv med stölder, bedrägerier, fängelserymningar, flirt och fattigdom.⁹ Under 1800-talet levde även Andreas Bruce, den person i Sverige som först ändrade sin juridiska könstillhörighet. En sextonårig Andreas, som då hette Therese, lyckades få läkarintyg på att vara hermafrodit och kunde efter det byta könstillhörighet och namn, få arbete, gifta sig med en kvinna, bli far och skriva sina memoarer.¹⁰ Ordet hermafrodit används inte längre och betraktas idag som nedsättande. Andreas och Lasse-Maja levde innan begreppen transperson fanns och om de själva skulle definiera sig som transpersoner går inte att veta. Däremot bröt de mot sin tids normer kring kön.

I västvärlden har synen på transpersoner varit patologiserande. Det innebär att variationer av könsidentitet och könsuttryck har sett som något avvikande och diagnostiserats. I början av 1900-talet myntade den tyska sexologen Magnus Hirschfeld begreppet transvestit. Ordet beskrev könsöverskridande beteende och kopplades till könsidentitet, könsuttryck och samkönade sexuella handlingar. Efter det har andra vetenskapliga begrepp som transsexualism, transvestism, könsidentitetsstörning och könsdysfori utvecklats. Syftet har varit att beskriva och definiera det som ansetts problematiskt och avvikande, för att kunna reglera och bota det.

Att normbrytande könsidentitet och uttryck ses som något sjukt som ska behandlas är inte självklart. Människor upplever och uttrycker kön på många sätt. I Indien betraktas till exempel hijras som ett tredje kön och finns beskrivna i de äldsta indiska skrifterna. Historiskt sett har hijras fyllt en viktig funktion i det indiska samhället. Efter att det brittiska kolonialväldet införde morallagar mot samkönade sexuella handlingar marginaliserades hijras och lever idag i en mer utsatt situation. Liknande exempel finns på andra

⁹ *Lasse-Majas besynnerliga äventyr*, Lars Molin, (1833) 2016.

¹⁰ *Therese Andreas Bruce – en sällsam historia från 1800-talet*, Inger Littberger Caisou-Rousseau, Makadam förlag, 2013.



INTERSEX/DSD

Ordet intersex används när könsorganens utseende, kromosomer, testiklar eller äggstockar inte följer förväntningarna på en "tjej kropp" respektive "kill kropp". Ett exempel är att ha ett könsorgan som inte går att definiera som snopp eller snippa. Ett annat är att ha en kropp som till det yttre uppfattas som "kvinnlig," som saknar livmoder och äggstockar men har testiklar.

En del intersexstillstånd upptäcks vid födseln, andra senare exempelvis i samband med puberteten eller vid utredning av ofrivillig barnlöshet. Att vara intersex är inte samma sak som att vara transperson men både intersexpersoner och transpersoner bryter mot och påverkas av cisnormen. Många med intersexstillstånd identifierar sig med sitt tilldelade juridiska kön. Andra identifierar sig som transpersoner eller som intersex. Det medicinska begreppet DSD – Disorder of Sex Development används som en paraplybeteckning för intersexstillstånd. Terminologin har ifrågasatts av intersexaktivister eftersom "disorder" (störning) upplevts som nedsättande. Istället föreslås bland annat Differences of Sex Development (variationer).

platser i världen. Hos många av Nordamerikas utfolk finns en lång tradition av könsidentiteter och uttryck som bryter mot cisnormen. De sågs som viktiga och värderades högt av samhället. Av de franska erövrarna kallades de för det nedsättande ordet berdache. De europeiska kolonistörerna fördömde beteenden som bröt mot heteronormen och använde det för att legitimera våld, missionerande och utplåning av urfolkens kultur. Under 1990 myntades begreppen *two spirit* och *two-spirited* (kan översättas till tvåsjälad) av Native American och First Nations för att beskriva personer som bryter mot normer mot kön och sexualitet.

Tid och plats spelar roll för hur vi ser på och förstår kön. I Sverige är språket kring könsidentitet influerat av en västerländsk förståelse och andra sätt att leva kön är inte lika kända, exempelvis hirja eller two-spirit. Begreppet transperson kan inte användas för alla sätt att bryta mot könsnormer, varken historiskt eller globalt. Istället behövs en lyhördhet och förståelse för en stor variation. Det krävs även insikt om att de ord som används är kopplade till makt. Kolonialiseringen har begränsat variationen i könsidentitet och könsuttryck genom att utplåna och osynliggöra människor som inte levde enligt cisnormen liksom de ord och den kunskap som fanns om dem.

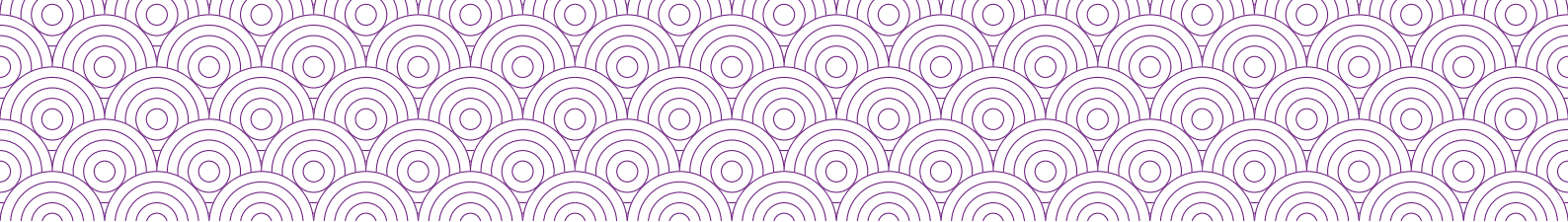
Människors kroppar har i grunden samma beståndsdelar. Först i den sjätte veckan under fosterstadiet börjar kroppen utforma äggstockar, testiklar och form på könsorganen. I Sverige tilldelas alla barn antingen manligt eller kvinnligt juridiskt kön genom att vårdpersonal bedömer könstillhörighet utifrån yttre könsorgan. Barn som inte kan könsbestämmas utreds och tilldelas det juridiska kön som utredarna anser mest rätt. När en persons medicinska könsutveckling inte följer normen brukar det kallas intersexuellt tillstånd. En del barn med intersexstillstånd utsätts för kirurgi och hormonbehandling. Det finns länder som har fler än två juridiska kön, till exempel Australien, Island, Indien, Nepal, Nya Zeeland, Pakistan, Sydafrika och Tyskland. Systemen skiljer sig åt utifrån skillnader i syn på kön, lagstiftning och hbtqi-personers rättigheter.

Möjligheten att ändra juridiskt kön och få könsbekräftande vård varierar. De flesta länder som tillåter könsmarkörändring av juridiskt kön ställer medicinska krav som sterilisering och operationer. Många kräver även psykiatriska utredningar utifrån kriterierna i ICD eller DSM¹¹ och ett *real life test* – det vill säga att under en tid leva i enlighet med sin könsidentitet. Andra krav är att personen ska vara myndig, inte ha barn i beroendeställning, samt vara ogift eller, om den är gift, skiljer sig från sin partner.¹²

I Sverige behöver en person genomgå en könsutredning, vara

¹¹ International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD) och American Psychiatric Association's Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM).

¹² Trans Legal Mapping Report 2017: Recognition before the law, International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association: Chiam, Z., Duffy, S. and González Gil, M, Geneva: ILGA, 2017.



HUR MÅNGA ÄR TRANS?

I den Nationella folkhälsoenkäten *Hälsa på lika villkor* finns sedan 2015 en fråga kring transerfarenhet. År 2015 svarade 0,4 procent i enkäten att de är eller varit transperson. Resultaten från denna undersökning beräknas vara representativa för befolkningen i stort.¹³ I en befolkningsstudie i Stockholm med 50 157 deltagare, uppgav 2,8 procent att de känner sig som ett annat kön än sitt juridiska och 0,5 procent att de skulle vilja anpassa sin kropp. Även denna studie beräknas vara representativ.¹⁴ I *Folkhälsoenkät Barn och Unga i Skåne* 2016 uppgav knappt 2 procent skillnad mellan biologiskt kön och könsidentitet.

myndig samt folkbokförd i Sverige för att kunna ändra juridiskt kön och få tillgång till könsbekräftande vård.¹⁵ Könsutredning och könsbekräftande behandling är en del av den statligt finansierade vården. Utredningen syftar till att undersöka om en person upplever könsdysfori och om könsbekräftande vård är rätt åtgärd för personen. Alla som får diagnosen könsdysfori vill inte ha könsbekräftande behandling, men många. Könsutredningarna genomförs av särskilda team inom specialistpsykiatri vid flera universitetssjukhus runt om i Sverige. Utredningsteam består av psykiatriker, psykolog och kurator och har också andra specialister knutna till sig, som endokrinolog, kirurg och logoped. För att ändra juridiskt kön krävs kontakt med ett utredningsteam under minst två år. Köerna till utredningsteam är ofta fleråriga, särskilt för personer under 18 år.

Transpersoner har större ohälsa och utsatthet jämfört med genomsnittsbefolkningen (se [Transpersoners livsvillkor](#)). Oro, ångest, nedstämdhet och stress förekommer i hög utsträckning. Förekomsten av suicidtankar och suicidförsök är hög, särskilt bland unga transpersoner. Många transpersoner har erfarenhet av trakasserier eller diskriminering. Förtroendet för myndigheter är lågt. En förklaring till de höga ohälsotalen är [minoritetsstress](#). Alla transpersoner upplever dock inte psykisk ohälsa, suicidtankar eller har erfarenhet av diskriminering. Hälsofrämjande faktorer som är specifika för transpersoner är bland annat vikten av förebilder, träffa andra med transerfarenhet och få namn och pronomen bekräftat av omgivningen.



REFLEKTION OM KÖN & JÄMSTÄLLDHET

- Vad betyder kön för dig?
- Har ditt synsätt på kön varit samma eller förändrats genom livet?
- Hur kommer det sig?
- Hur påverkar din syn på kön ditt arbete med jämställdhet?
- Finns det positiva och negativa konsekvenser?
- Känns något i arbetet med jämställdhet obekvämt?
- Vad och varför?
- Finns det något som ger dig styrka och hoppfullhet i arbetet med jämställdhet?
- Vad och varför?

13 *Hälsa och livsvillkor bland unga hbtq-personer*, Vad vet vi och vilka forskningsbehov finns? Forte – Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, 2018.

14 *Proportion of adults in the general population of Stockholm County who want gender-affirming medical treatment*. Åhs J W, Dhejne C, Magnusson C, et al, 2018.

15 En del könsbekräftande vård är möjlig att få tillgång till innan 18 års ålder.

Transpersoners livsvillkor

I denna del ges en översikt av transpersoners livsvillkor utifrån jämställdhetspolitikens sex delmål. Syftet är att komplettera den binära statistik som används i jämställdhetsarbetet. Av utrymmes- skäl redovisas endast nedslag i svenska studier. Eftersom det saknas forskning kring transpersoner ges inte en fullständig bild, däremot en introduktion till rådande kunskapsläge. Mer information om undersökningarna finns i [Resurser](#).

EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE I SAMHÄLLET.

Det saknas studier som undersöker transpersoners politiska och samhälleliga deltagande.

Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner, Folkhälsomyndigheten 2015

- Transpersoner rapporterade lågt förtroende för de flesta samhällsinstitutioner och politiker. 71 % av respondenterna hade lågt förtroende för riksdagen och Arbetsförmedlingen, 65 % för landstings- och kommunpolitiker, 60 % för polisen, 60 % för försäkringskassan, 58 % för socialtjänsten, 51 % för skolan och 43 % för sjukvården.
- Över hälften av respondenterna angav att de hade blivit utsatta för kränkande behandling eller bemötande minst en gång under de senaste tre månaderna. Andelen är nära tre gånger större än befolkningen i allmänhet. Att ha blivit utsatt på grund av sitt könsuttryck var den vanligaste anledningen (48 %), följt av kön (31 %).
- Nästan hälften angav att de ofta eller alltid avstår från att gå ut ensamma av rädsla för att bli överfallna, rånade eller ofredade på något annat sätt, jämfört med cirka en femtedel av befolkningen i allmänhet.

Sexualitet och hälsa bland unga i Sverige, Folkhälsomyndigheten 2017

- 29 % av tjejerna och 15 % av killarna angav att de upplevt någon form av diskriminering eller kränkning under de senaste tolv månaderna. Bland personer som inte vill kategorisera sig utifrån kön var andelen 51 %.
- Den vanligaste orsaken till kränkning och självupplevd diskriminering bland tjejer var kön (51 %) medan det för killar var etnisk tillhörighet (33 %). Bland personer som inte ville kategorisera sig utifrån kön var den vanligaste orsaken till kränkning och självupplevd diskriminering kön (65 %), följt av sexuell läggning (58 %) och könsidentitet/könsuttryck (52 %).

Ungas hälsa utifrån könsidentitet, Region Skåne & Kommunförbundet Skåne, 2018

- Icke-binära transpersoner har en lägre tillit till andra jämfört med cispersoner.
- Cispersoner känner sig tryggare än transpersoner i hemmet och vid fritidsaktiviteter.
- Cispersoner är oftare med i någon förening, klubb eller organisation än icke-binära transpersoner.
- Fler cispersoner än binära transpersoner har hört talas om barnkonventionen.
- Cispersoner och binära transpersoner ser ljusare på framtiden för sin personliga del än icke-binära transpersoner.

EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

I utredningen *Transpersoner i Sverige – Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor* konstateras att det råder brist på kunskap om transpersoners villkor på arbetsmarknaden och i arbetslivet samt att forskning saknas.¹⁶ MUCF:s kunskapsöversikt *Bredda normen* som sammanställer kunskap om unga hbtq-personers etablering på arbetsmarknaden berör inga svenska förhållanden.¹⁷

Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner, Folkhälsomyndigheten 2015

- Majoriteten av respondenterna angav att de arbetar eller studerar men cirka en fjärdedel svarade att de är arbetslösa, får sjukersättning eller försörjningsstöd. Andelen arbetslösa bland respondenterna är högre än i befolkningen i sin helhet (13 % jämfört med 8 %).
- Över hälften av respondenterna är låginkomsttagare med en rapporterad inkomst under 14 000 kronor per månad. Det tolkas delvis bero på den höga andelen yngre respondenter i webbenkäten eftersom majoriteten av individerna med en inkomst under 14 000 kronor per månad är 15–29 år.

Health, disability and quality of life among trans people in Sweden 2016

- 20 % av respondenterna uppgav att de var arbetslösa eller långtidssjukskrivna medan 72 % uppgav att de hade arbete eller studerade. 54 % angav att de hade en inkomst på under 1416 euro i månaden, 12 % att deras inkomst låg på mellan 1417–2125 euro i månaden och 28 % att inkomsten låg på 2126 euro eller högre.¹⁸

¹⁶ *Transpersoner i Sverige – Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*, SOU 2017:92
¹⁷ *Bredda normen – En kunskapssammanställning om unga hbtq-personers etablering på arbetsmarknaden*, MUCF, 2018.

¹⁸ *Health, disability and quality of life among trans people in Sweden – a web-based survey*. BMC Public Health, 16 (1), Zeluf, G, Dhejne, C, Mannheimer, L, Deogan, C, Höjjer, J. & Thorson, A. (2016).

JÄMSTÄLLD UTBILDNING

Det saknas transinkluderande kunskap om skolresultat. Däremot finns en del studier som visar att transpersoner har en utsatt situation i skolmiljön. Omfattningen är svår att mäta. Fortes forskningsrapport *Hälsa och livsvillkor bland unga hbtq-personer* beskriver att ”Omfattningen av olika typer av mobbning bland unga hbtq-personer i Sverige är idag oklar på grund av avsaknaden av systematisk insamling av information kring detta och att man inte ställer frågor kring sexuell läggning och könsidentitet i kartläggningar av ungas livssituation.”¹⁹

Ungas hälsa utifrån könsidentitet, Region Skåne & Kommunförbundet Skåne, 2018

- Transpersoner mobbas oftare i skolan än cispersoner.
- Ickebinära transpersoner rapporterar en högre grad av otrygghet än cispersoner i bostadsområdet, på väg till eller från skolan, i klassrummet och på rasterna.
- Cispersoner trivs bättre i skolan än transpersoner.
- Transpersoner uppger skolk i högre grad än cispersoner.
- Ickebinära transpersoner uppger i högre grad skolstress än binära transpersoner och cispersoner.
- Transpersoner uppger i högre grad studiesvårigheter än cispersoner.
- Transpersoner deltar i skolidrotten i lägre utsträckning än cispersoner.

JÄMN FÖRDELNING AV OBETALT HEM- OCH OMSORGSARBETE

Det saknas transinkluderande studier och forskning om ansvar för hemarbetet liksom om möjligheter att ge och få omsorg.

JÄMSTÄLLD HÄLSA

Utredningen *Transpersoner i Sverige* lyfter att det saknas kunskap om prevalens av hiv i transpopulationen, samt om sexuell och reproduktiv hälsa. Utredningen efterlyser även studier som undersöker förekomsten av psykiatriska diagnoser av mer allvarlig karaktär bland transpersoner, liksom forskning på området transpersoner och ätstörningsproblematik i Sverige.²⁰

¹⁹ *Hälsa och livsvillkor bland unga hbtq-personer*, Vad vet vi och vilka forskningsbehov finns? Forte – Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, 2018.

²⁰ *Transpersoner i Sverige* – Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor, SOU 2017:92.

Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner,
Folkhälsomyndigheten 2015

- Hälften av transpersonerna i rapporten uppgav ett bra eller mycket bra allmänt hälsotillstånd, vilket är en lägre andel jämfört med befolkningen i allmänhet (73 %).
- Cirka en femtedel (18 %) svarade att de har ett dåligt allmänt hälsotillstånd vilket var vanligare bland respondenterna jämfört med befolkningen i stort.
- Över hälften angav att deras arbetsförmåga eller vardag är nedsatt i någon grad på grund av fysisk eller psykisk sjukdom. Det gäller framför allt de yngre åldersgrupperna 15 till 29 år.
- En fjärdedel angav att de är nöjda med sin kroppsliga hälsa och lika många att de är missnöjda eller mycket missnöjda med den.
- 38 % av transpersonerna angav att de har ett problematiskt förhållande till mat och ätande. Det var vanligare bland de yngre åldersgrupperna än bland de äldre.
- Andelen med svåra besvär av värk var 17 %. Denna andel är något högre jämfört med befolkningen i allmänhet (14 %).
- Över en tredjedel uppgav att de känt sig nedstämda de senaste veckorna. Andelen var högre i de yngre åldersgrupperna. Bland unga mellan 15 och 19 år var andelen 58 %.
- 30 % hade haft sömnbesvär de senaste veckorna. Sömnbesvär var vanligare i de yngre åldersgrupperna. Över en tredjedel av respondenterna angav att de ofta eller alltid har känt sig spända under de senaste veckorna. Det gäller framför allt bland de yngsta mellan 15 och 44 år. En fjärdedel är nöjda med sitt psykiska välmående medan 35 % är missnöjda eller mycket missnöjda.
- 15 % har känt sig mycket stressade under de senaste veckorna, vilket är en större andel jämfört med befolkningen i allmänhet (3 %).
- 36 % hade övervägt att ta sitt liv under det senaste året, jämfört med 6 % bland befolkningen i allmänhet (i åldern 15–19 var det 57 %).
- Andelen som gjort självmordsförsök under det senaste året är nästan fem gånger större än för befolkningen i allmänhet. Självmordsförsök är vanligare bland yngre transpersoner än bland äldre och 40 % i åldrarna 15–19 år har uppgett att de någon gång försökt att ta sitt liv.
- Bland respondenterna som allvarligt övervägt att ta sitt liv och/eller försökt ta sitt liv angav 18 % att det helt och hållet berodde på deras transerfarenhet. Totalt 72 % svarade att det berodde till viss del på transerfarenhet.

Ungas hälsa utifrån könsidentitet, Region Skåne & Kommunförbundet Skåne, 2018

- Cispersoner anger en god hälsa i högre grad än transpersoner.
- Icke-binära transpersoner uppger i högre utsträckning att de mått dåligt än andra grupper. Binära transpersoner uppger att de mått dåligt i högre grad än cispersoner.
- Binära och icke-binära transpersoner rapporterar självskadebeteende i högre grad än cispersoner.
- Icke-binära transpersoner upplever oftare vardagsstress än andra grupper.
- Cispersoner känner sig oftare nöjda med sig själva än transpersoner.
- Transpersoner rapporterar i högre grad förekomst av minst en långvarig sjukdom eller funktionsnedsättning än cispersoner.
- Daglig cigarettrökning är vanligare bland transpersoner än bland cispersoner.
- Icke-binära transpersoner uppger i högre grad alkoholkonsumtion än cispersoner.
- Transpersoner rapporterar narkotikaanvändning i högre utsträckning än cispersoner.
- Cispersoner rapporterar mer regelbundna matvanor än icke-binära transpersoner.
- Cispersoner rapporterar fysisk aktivitet minst en timme dagligen i högre utsträckning än icke-binära transpersoner.²¹

Sexualitet och hälsa bland unga i Sverige, Folkhälsomyndigheten 2017

- 36 % hade någon gång tänkt på att ta sitt liv. En högre andel tjejer (41 %) än killar (30 %). Bland personer som inte ville kategorisera sig utifrån kön var motsvarande andel 65 %.
- Totalt rapporterade 10 % att de någon gång försökt ta sitt liv. Bland dem som försökt ta sitt liv under de senaste tolv månaderna var andelen tjejer (5 %) och killar (4 %). Bland personer som inte ville kategorisera sig utifrån kön var motsvarande andel 9 %.

MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA

I NCK:s kunskapsöversikt *Våld mot hbtq-personer* konstateras att kunskapen och forskningen om partnervåld mot transpersoner i Sverige är begränsad. Många forskare lyfter dock att den forskning som finns pekar på högre prevalenssiffror för utsatthet för partnervåld än för cispersoner.

²¹ *Våld mot hbtq-personer – en forsknings- och kunskapsöversikt*, Redovisning av regeringsuppdrag i Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Uppsala universitet, Nationellt centrum för kvinnofrid, NCK, 2018.

Sexualitet och hälsa bland unga i Sverige, Folkhälsomyndigheten 2017

- 6 % uppgav att de hade varit utsatta för fysiskt våld under de senaste 12 månaderna. Av dem var andelen tjejer 5 %, killar 7 % och personer som inte ville kategorisera sig utifrån kön 10 %. Den vanligaste platsen där tjejer utsattes var i hemmet (35 %) medan det för killar var allmän plats (50 %). Bland personer som inte ville kategorisera sig utifrån kön var andelen med erfarenhet av våld i hemmet 49 % och andelen som varit utsatta för våld på allmän plats 56 %.
- 40 % uppgav att de någon gång hade erfarenhet av en sexuell handling mot sin vilja. En högre andel tjejer (54 %) än killar (27 %) hade någon gång varit utsatt för detta. Bland personer som inte vill kategorisera sig utifrån kön hade 53 % varit utsatta för sex mot sin vilja.
- Mer än dubbelt så hög andel tjejer (42 %) jämfört med killar (16 %) har varit med om att någon berört deras kön eller bröst mot deras vilja. Bland tjejer hade 18 % erfarenhet av vaginalt samlag mot sin vilja. En högre andel tjejer (3 %) än killar (1 %) hade erfarenhet av att någon, mot deras vilja, lagt ut nakenbilder av dem på nätet. Bland personer som inte ville kategorisera sig utifrån kön hade 40 % erfarenhet av beröring av kön eller bröst mot sin vilja.

Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner, Folkhälsomyndigheten 2015

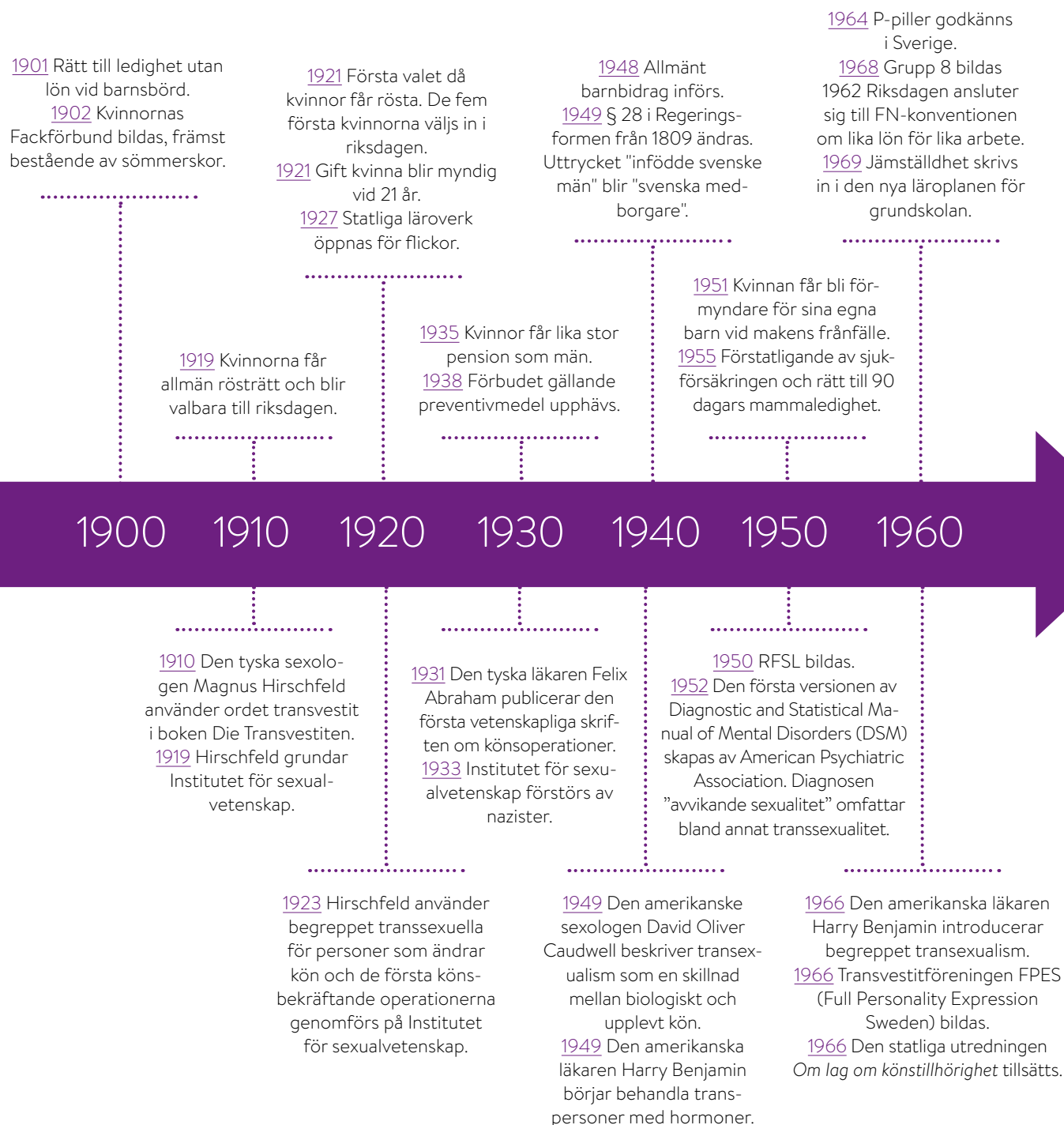
- Utsatthet för fysiskt våld var mer än dubbelt så vanligt hos transpersoner än i befolkningen i allmänhet (7 % angav att de har blivit utsatta för fysiskt våld under de senaste tolv månaderna, jämfört med 3 % i befolkningen i allmänhet).
- Utsatthet för fysiskt våld var vanligast i åldersgruppen 15 till 19 år.
- 30 % angav att de någon gång blivit tvingade till sex mot sin vilja, varav cirka en tredjedel blev tvingade av en fast eller en tillfällig partner.
- 10 % har erfarenhet av sex mot ersättning.

Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017 Folkhälsomyndigheten 2018

- 45 % av transpersonerna och 26 % av cispersonerna varit utsatta för sexuella trakasserier.
- 13 % av transpersonerna och 6 % av cispersonerna varit utsatta för försök till samlag eller dylikt genom fysiskt våld.
- 8 % av transpersonerna och 4 % av cispersonerna varit utsatta för påtvingat samlag genom fysiskt våld.
- 27 % av transpersonerna och 14 % av cispersonerna varit utsatta för sexuellt övergrepp genom psykisk påtryckning.
- 28 % av transpersonerna och 6 % av cispersonerna varit utsatta för sexuellt förnedring.

Historisk översikt

Nedan ges nedslag bland viktiga årtal för arbete för jämställdhet och transpersoners rättigheter. Det är inte möjligt att ge en heltäckande bild, men tidslinjen visar hur arbetet förts. Fokus ligger på Sverige och en västerländsk kontext.²²



²² Uppgifterna är bland annat hämtade från <http://transformering.se> samt Göteborgs Universitetsbiblioteks årtalslistor; <http://www2.ub.gu.se/kvinn/artal/> och Jämställ.nu:s Viktiga årtal; <https://www.jamstall.nu/fakta/viktiga-artal/>.

1971 Särbeskattning av inkomsterna för äkta makar införs.
1974 Föräldraförsäkring införs.
1975 Ny abortlag införs. Kvinnan bestämmer själv om abort till 18:e veckan.

1995 Beijingkonferensen.
1995 Lagkrav att kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män på alla arbetsplatser.

1995 Den så kallade pap-pamånaden införs.
1998 Lag om förbud mot köp av sexuella tjänster.
1999 Kvinnohuset i Stockholm och organisationen

Lesbisk NU ändrar regler för att utesluta transkvinnor. En konsekvens är att Kvinnohusets ordförande som var transkvinna avsätts.

1980 JämO införs
1980 Lag mot könsdiskriminering i arbetslivet införs.
1982 Första statliga bidraget till kvinnoorganisationer.
1982 Kvinnor får vid giftermål välja sitt eget eller mannens efternamn.
1982 Kvinnomisshandel faller under allmänt åtal.
1989 Alla yrken öppnas för kvinnor, även inom Försvarsmakten.

2009 JämO upphör och istället införs DO; Diskrimineringsombudsmannen.

2010 Värnplikten blir könsneutral.
2015 En tredje reserverad månad i föräldraförsäringen.
2018 En ny sexualbrottslagstiftning som bygger på samtycke träder i kraft.
2018 Jämställdhetsmyndigheten införs.

1970 1980 1990 2000 2010 2020

1972 Sverige blir det första land i världen att kunna ändra juridiskt kön efter könsutredning.
1973 Diagnosen "avvikande sexualitet" tas bort ur DSM-II och ersätts av diagnosen "sexuell orienteringsstörning"
1979 Patientföreningen Benjamin bildas.

1980 Diagnosen "könsidentitetsstörning" införs i DSM-III.

1991 Den tyska sexologen Volkmar Sigusch använder ordet "Cissexuell" (zisexuell) för att beskriva personer som inte är trans.
1996 EU-domstolen fastslår att personer som ändrar eller avser ändra kön omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
1998 Den första transpolitiska debatten i Sverige hålls på Europride.
1999 Protester mot Kvinnohusets nya policy leder till att den ändras.

2001 Transpersoner inkluderas i RFSL:s målgrupp.
2009 Könsöverskridande identitet eller uttryck inkluderas i svensk diskrimineringslagstiftning.
2009 Socialstyrelsen avskaffar transvestism som psykiatrisk diagnos.

2012 Kammarrätten beslutar att kravet på sterilisering av den som vill ändra juridiskt kön strider mot Europakonventionen och svensk grundlag.
2013 Sverige slutar tvångssterilisera personer som ändrar juridiskt kön.
2013 Kravet på svenskt medborgarskap stryks ur könstillhörighetslagen.
2013 RFSL, RFSL Ungdom, KIM, FPES och Diskrimineringsbyrån Uppsala lämnar in ett krav på skadestånd för tvångssterilisering till Justitiekanslern.
2013 Diagnosen könsidentitetsstörning ändras till könsdysfori i DSM-5.

2009 Namnlagen ändras, myndiga personer kan nu ändra namn oavsett juridiskt kön.
2009 Äktenskapslagen blir könsneutral så gifta par måste inte längre skilja sig när en av dem ändrar juridiskt kön.

2017 Den statliga utredningen Transpersoner i Sverige – förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor tillsätts.
2017 Namnlagen revideras – personer kan oavsett ålder och kön byta förnamn via Skatteverket.
2018 Lag om ersättning till tvångssteriliserade transpersoner. Alla som beviljas får 225 000 kr.
2019 Transpersoner inkluderas i bestämmelserna om hets mot folkgrupp i tryckfrihetsförordningen och brottsbalken.
2019 Intersexuella inkluderas i RFSL:s målgrupp.

”Egna erfarenheter utifrån att själv vara transperson är att jag måste vara öppen med min könsidentitet för att få rätt bemötande. Det gäller pronomen eller att bli exkluderad pga könsindelningen, eller automatiskt inkluderad med en grupp människor jag inte känner samhörighet med.”²³



MINORITETSSTRESS

Begreppet minoritetsstress har vidareutvecklats av den amerikanska forskaren Ilan H. Meyer för att förklara varför hbtq-personer har sämre hälsa (både fysiskt och psykiskt) än andra. Begreppet visar hur individer från stigmatiserade minoritetsgrupper utsätts för stressorer som bidrar till ohälsa. Stressorerna utgörs av utsatthet i form av ifrågasättande, exkludering, osynliggörande, diskriminering och våld från familj och andra sammanhang i samhället.

Risken för utsatthet leder till riskmedvetenhet och konsekvenstänkande som skapar stress. Minoritetsstress innefattar alltså även den ansträngning som kommer av att försöka skydda sig mot utsattheten. Utöver det skapas stress även av internerad homo- och transfobi eftersom samhällets stigmatisering av hbtq-personer blir en del av den egna självbilden och orsakar självförakt och skam.

En inkluderande verksamhet

I detta avsnitt ges förslag på hur verksamheter kan arbeta med inkludering och bemötande. Ett transinkluderande förhållningssätt behövs inte bara i jämställdhetsarbetet. Det behövs även kunskap och verktyg för hur verksamheter systematiskt kan arbeta för att vara trygga och välkomnande för transpersoner.

Hur kan medarbetare på bästa sätt skapa en transinkluderande miljö? Bemötande är ett brett begrepp och de flesta har säkert en tydlig förståelse av vad ett bra bemötande innebär i sin yrkesroll. Inkludering är mer än bemötande mellan personer. En fysisk miljö, hemsida eller dokument kan också vara mer eller mindre inkluderande. Normer finns överallt i samhället och därför också överallt på en arbetsplats. Ett första steg är att upptäcka dem. Ett sätt att göra det är att utgå från den [checklista](#) som presenteras nedan, och utifrån den sätta igång ett inkluderingsarbete.

Att arbeta för att transpersoner ska kunna ta del av verksamheten på samma villkor som alla andra människor är viktigt för alla organisationer. Inte bara när det finns öppna transpersoner på plats. En av anledningarna är att det inte går att veta om och när transpersoner finns i verksamheten.

Transpersoner är i stor utsträckning en utsatt grupp och det är inte en självklarhet att kunna vara öppen på arbetsplatser eller i mötet med till exempel myndigheter. Frågan om att vara öppen eller inte hänger alltid ihop med normerna i sammanhanget. Om en person inte antas vara heterosexuell eller cis, behöver den inte förklara sig eller komma ut. Att berätta om vem en är kan upplevas riskabelt eftersom det kan leda till negativa konsekvenser från omgivningen. Exempelvis att bli utesluten ur gemenskap, få privata frågor, bli utsatt för våld, att andra tar avstånd eller uttrycker ogillande. De riskerna behöver transpersoner, och andra normbrytare, förhålla sig till. Rädslan kan vara större än den faktiska utsattheten och få konsekvenser för både hälsa och handlingsutrymme.

Så varför är det viktigt att kunna vara öppen med vem en är? Är inte arbetsplatsen bara en plats där vi arbetar? Handläggare behöver väl inte veta allt om de personer de möter? En felaktig uppfattning om öppenhet är att det handlar om att gränslöst berätta om privata angelägenheter. Öppenhet handlar om att slippa dölja delar av sig själv och sitt liv samt att få vara del av gemenskapen.

23 Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

”Man behöver öppna upp för att det finns medarbetare på den egna arbetsplatsen som har transerfarenheter, att göra det till en angelägenhet för ”oss”, hela teamet, att arbeta med de frågorna. Att se det som en arbetsmiljöfråga.”²⁴

”ALLA FINNS I RUMMET”

Normer skapar upplevelsen av att det finns ett ”vi” – som är självklart, normalt och önskvärt och ett ”dem” som är lite mindre normala än vi:et. ”De andra” antas finnas någon annanstans än på vår arbetsplats, i fikarummet eller i vår gemenskap. Det leder till mindre respektfulla och nyanserade sätt att prata om personer som bryter mot normer genom generaliserande och nedsättande uttalanden.

Ett normkritiskt verktyg som kan utmana ”vi och dem”-tänkande är begreppet ”alla finns i rummet.” Att utgå från att alla erfarenheter och personer finns representerade i rummet kan vara en hjälp att uttrycka sig inkluderande. Det påminner om att vi inte vet allt om varandra eller kan se på ytan vilka erfarenheter de omkring oss har. Att reflektera kring vilka som finns i rummet kan också synliggöra när vi gör antaganden om ”de andra” eller göra det tydligt att alla faktiskt inte finns i rummet.

Det kan väcka frågor som ”Varför antar vi att X grupp inte finns här?” eller ”Hur kommer det sig att alla på vår arbetsplats är Y?”

²⁴ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

Det handlar om grundläggande behov som att vara trygg, bli speglad, respekterad och kunna vara sig själv. I vardagen är det att med självklarhet ge relevant information om sitt nätverk inför ett nätverksmöte, låta vårdpersonal undersöka ens kropp, berätta vad som hänt under helgen, dela med sig av minnen från barndomen eller kunna bli vän med en kollega på sociala medier. Saker som heterosexuella cispersoner sällan behöver tänka på.

Att kunna vara öppen handlar alltså om att delta på samma villkor som andra. Det försvåras om kollegor, vårdpersonal eller myndighetsföreträdare förutsätter att alla de möter är cispersoner. Arbetet för en inkluderande miljö innebär att motverka minoritetsstress och skapa förutsättningar för att transpersoner ska kunna vara öppna – om de vill det.

CHECKLISTA INKLUDERANDE VERKSAMHET

Denna checklista kan användas för att göra en *normspaning* i er verksamhet. Målet är inte att kunna svara ja på alla frågorna, utan att få syn på vad ni vill och behöver utveckla. Spaningen kan göras gemensamt i en arbetsgrupp eller genom att områdena delas upp. Avsätt tid, lägg det på ett personalmöte eller under en lunchpromenad. Gå igenom checklistan och fyll i de alternativ som stämmer för er. Diskutera sedan utifrån följdfrågorna för att få möjlighet till samsyn i utforskandet av verksamheten.

Fysisk miljö

- Det finns könsneutrala toaletter (för besökare och medarbetare).
- Det finns könsneutrala omklädningsrum (för besökare och medarbetare).
- Det finns inget material, bilder, tavlor eller annat som kan uppfattas som nedsättande för transpersoner.
- Det finns material, bilder, tavlor eller annat som kan uppfattas som inkluderande för transpersoner.

Kommunikation

- Vi ger alternativ som *vill inte svara* när kön används som kategori i blanketter och enkäter.
- Vi använder begrepp som *vårdnadshavare* eller *närstående vuxna* istället för mamma/pappa?
- Vi använder begrepp utöver man och kvinna (som ”kvinnor, män och *andra*” eller ”han, *hen*, hon).
- Vi använder bilder på personer som bryter mot cisnormen.

Psykosocial miljö

- Vi har forum för att prata om normer och jargong på arbetsplatsen.
- Medarbetarundersökningen tar upp frågor som rör trygghet

VAD GÅR ATT GÖRA?

Förändringsarbete och insatser behöver utgå från en analys av hur situationen ser ut i en verksamhet. Ett exempel är Göteborgs stad som undersökte hbtq-personers upplevelser av arbetsmiljön i staden genom studien *Normer som skaver- Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad*.²⁵ Den visade bland annat att:

■ Hbtq-kompetens finns samtidigt som subtila kränkningar är vanliga.

■ Hbtq-personer är mer utsatta för trakasserier och kränkningar än andra grupper.

■ Cirka 30 % av hbtq-personerna är öppna för alla kollegor och 67 % är öppna för minst hälften av kollegorna.

■ Cirka 10 % av hbtq-personerna har blivit kränkta eller diskriminerade av en chef.

■ 30 % av hbtq-personerna upplever att de på sin arbetsplats som mest har några få personer som skulle säga ifrån mot kränkningar.

■ Personer som inte själva är hbtq-personer uppfattar inte de kränkningar som sker i samma grad som hbtq-personer.

■ Hbtq-personer upplever sig i lägre grad än andra trygga och accepterade på sina arbetsplatser.

■ Hbtq-personer har sämre psykiskt välbefinnande än andra.

Utifrån resultatet togs följande rekommendationer fram för fortsatt arbete:

■ Förstärkt aktivt arbete för att motverka trakasserier och subtila kränkande handlingar.

■ Fortsatt arbete med normmedvetet ledarskap riktat till chefer på hög nivå i organisationen och första linjens chefer.

■ Stärka och underhålla organisationens normkritiska arbete och hbtq-kompetens genom verksamhetsanpassade utbildningar, återkommande och regelbundna tillfällen för kompetenshöjning, reflektion och dialog samt att höja kompetensen om trans och queer.

²⁵ *Normer som skaver – Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad* Sofia Björk & Matias Wahlström, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet, 2018.

och likabehandling, och hbtqi (eller specifikt transperspektiv) nämns.

- Besöks-/kundundersökningar tar upp frågor som rör trygghet och likabehandling.
- Medarbetarna delas inte in utifrån kön i anslutning till arbetet.
- Om nej: Alternativ erbjuds till personer som inte vill eller kan välja.

Policy- och styrdokument

- Vi har en likabehandlingsplan och värdegrund som inkluderar könsidentitet och uttryck.
- Vi har en åtgärdsplan för att hantera diskriminering, trakasserier och kränkningar där könsidentitet och könsuttryck inkluderas.
- Våra planer och policys uppdateras regelbundet.
- Våra planer och policys är kommunicerade till anställda och besökare.

Följdfrågor

- Vad kan vi se för normer i vår verksamhet?
- Hur hänger de ihop med föreställningar om kön? Med femininitet och maskulinitet? Handlingsutrymme och resursfördelning? Andra normer? Makt?
- Vad kan normerna få för konsekvenser (fördelar och missgynnanden)? För vilka?
- Finns det något vi vill förändra? Vad och hur?

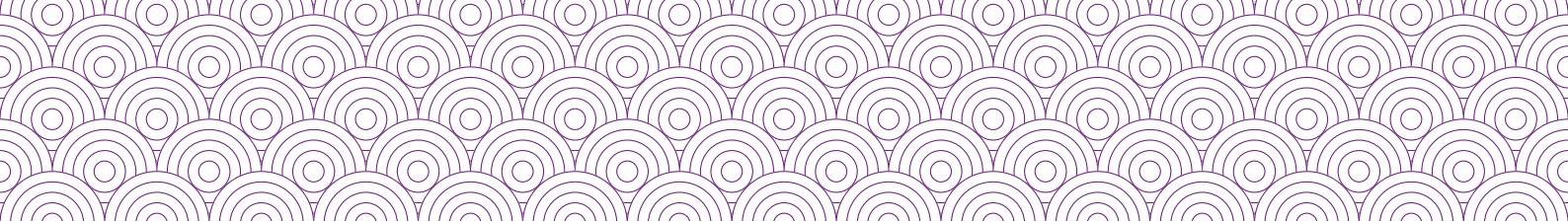
TIPS FÖR TRANSINKLUDERANDE BEMÖTANDE

Att kunna vara sig själv och trygg på arbetsplatsen är en arbetsmiljöfråga. Transperspektiv behöver därför vara en självklar del av arbetsmiljöarbetet. Men vi är också varandras arbetsmiljö. Det innebär inte bara att vi har ett ansvar att bidra till en bra arbetsmiljö, utan också att vi kan göra skillnad, varje dag. Ett sätt att göra det är genom bemötande.



REFLEKTION – VEM ÄR DU BLAND NORMERNA?

- Hur lever du själv upp till olika normer?
- Vilka normer utgår du från när du träffar en ny person i ditt arbete? Vad kan du missa genom dessa föreställningar?
- På vilket sätt kan en persons könsidentitet, könsuttryck, kropp och juridiska kön påverka det bemötande som den får av dig?



Nedan ges tips på bemötande som kan minska minoritetsstress och möjliggöra öppenhet. Vilken relation det handlar om spelar roll för bemötandet. Det är skillnad på hur frågor ställs till en vän, kollega eller patient. Transpersoner är också en heterogen grupp som på samma sätt som cispersoner har varierande synsätt och erfarenheter. Det finns därför inte en mall för bemötande att följa rakt av. Använd tipsen som utgångspunkt och reflektera gärna kring dem tillsammans med kollegor.

- UTGÅ FRÅN ATT ALLA ERFARENHETER OCH IDENTITETER FINNS I RUMMET. Även om vi arbetat länge med en kollega så vet vi förmodligen inte allt om varandra. I mötet med en ny person går det inte att se könsidentitet och en persons transbakgrund är inte alltid känd. Utöver det kan personerna i rummet ha barn, föräldrar, vänner, partners eller andra närstående som är transpersoner.
- ANVÄND ETT INKLUDERANDE SPRÅK. Ett enkelt sätt att synliggöra att det finns fler än två binära kön att säga *alla, oavsett kön* istället för *män och kvinnor* eller *båda könen*. Andra sätt att uttrycka sig inkluderande är att inte anta en persons könstillhörighet och att lyssna in och använda de ord som personen använder om sig själv, exempelvis *förälder* istället för *mamma*.
- RESPEKTERA PRONOMEN. Använd de pronomen (hon, han eller hen) som personer själva använder. Be om ursäkt om det råkar bli fel. Att däremot medvetet säga fel pronomen, skämta om pronomen eller raljera över hen visar på bristande respekt. Kom ihåg att pronomen och könsidentitet kan ändras och variera över tid.
- HÅLL KOLL PÅ NYFIKENHETEN. Hbtqi-personer och andra normbrytare får ofta nyfikna frågor kring kropp, historia och sexualitet vilket – med rätta – kan upplevas som integritetskränkande. Om du vill ställa frågor om identitet, kropp eller transbakgrund – fundera på varför. Är frågan relevant för arbetet eller handlar det om nyfikenhet?
- TA ANSVAR FÖR KUNSKAPEN. Transpersoner får ofta utbilda andra om hur det är att vara trans, hur den könsbekräftande vården fungerar och liknande. Ett konkret sätt att minska minoritetsstress är att inte ställa frågor som det går att hitta svar på med en Googlesökning.
- FRÅGA RESPEKTFULLT. Vi behöver inte förstå allt för allt att visa respekt. Vänd på perspektivet och fundera över om det skulle kännas rimligt att ställa liknande frågor till en cisperson. På så sätt går det att få syn på vilka frågor som kan vara känsliga. Om sådana frågor ändå behöver ställas – var noga med att fråga om det är okej och förklara varför det görs.
- STÄLL ÖPPNA FRÅGOR. Att ställa frågor utan förväntade svar öppnar upp för fler möjligheter, exempelvis *Vilket namn använder du?* och *Vilket pronomen vill du att jag använder om dig?*

- ANVÄND INTE NEDVÄRDERANDE ORD OM PERSONER SOM BRYTER MOT NORMER KRING KÖN OCH SKRATTA INTE MED OM ANDRA GÖR DET. Vid osäkerhet kring om ett ord eller uttryck upplevs nedsättande, välj hellre ett annat.
- REPARERA. Alla kan göra eller säga fel. Det går att reparera situationer och återvinna förtroende genom att benämna vad som hänt, till exempel genom att säga ”Förlåt, jag använde visst fel ord, jag menade...”
- VÄND BLICKEN MOT DIG SJÄLV. Reflektera kring hur samhällsnormer påverkar dig, din verksamhet och de antaganden som görs om kollegor och besökare. Undersök hur de kan påverka dig i ditt arbete och vilka konsekvenser de kan få i mötet med andra och i samhället i stort.



EXEMPEL – EN GOD ARBETSPLATS FÖR TRANSPERSONER

Stockholms läns landsting har tagit fram skriften – *Stockholms läns landsting som god arbetsplats för transpersoner* som riktar sig till anställda men framförallt till chefer med arbetsmiljöansvar. Skriften innehåller kort fakta om transpersoner, bemötande och arbetsgivarens ansvar.

Gott bemötande definieras som att:

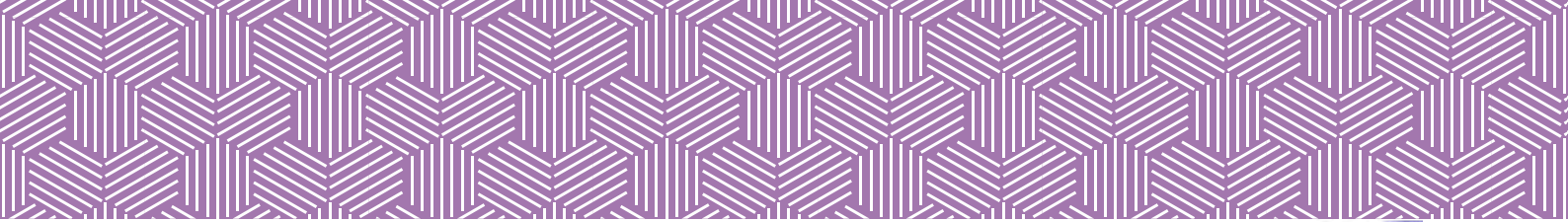
- Respektera medarbetarens önskemål om tilltalsnamn.
- Respektera medarbetarens önskemål om pronomen (hen, hon, han).
- Erbjud alla medarbetare att välja mellan alla tillgängliga arbetskläder

om detta är aktuellt. Anta inte att en medarbetare vill ha en viss typ av kläder utifrån dennes juridiska kön.

- Använd ett inkluderande språk i arbetsmiljön.
- Sträva efter att ha könsneutrala personaltoaletter.
- Sträva efter att erbjuda samtliga medarbetare att kunna byta om i enskilda könsneutrala utrymmen, exempelvis hytter.
- Ha rutiner för att underlätta snabb handläggning när en arbetstagare byter namn eller personnummer.
- Ha minst tre alternativ för kön i enkäter eller kön som en öppen fråga.

Arbetsgivare kan:

- Se till att det finns en god kunskap kring transfrågor på arbetsplatsen.
- Bedriva ett aktivt arbete för att främja jämlikhet och jämställdhet på arbetsplatsen.
- Erbjud stöd och aktiva insatser om det skulle uppstå problem kopplat till en medarbetarens könsidentitet och/eller könsuttryck.
- Söka kunskap vid behov och ha god kännedom om var kunskap kan sökas.



KAPITEL 2

MÖJLIGGÖR

I avsnittet ges förslag på hur transpersoner kan inkluderas i arbete som skapar förutsättningar och riktning utifrån chefens roll, verksamhetens mål och policy, kommunikation, könsuppdelade aktiviteter och rum, rekrytering och finansiering.

Till dig som är chef

”Det jag ser som det största problemet är att jämställdhetsarbetet inte prioriteras eller ligger självklart i organisationer som en given ledningsfråga. Det jag ser är att det väldigt ofta är en fråga som drivs utifrån personliga initiativ och drivkrafter. För att nå en genomgående förändring behöver jämställdhetsarbetet bli en given organisationsfråga med tydlig förankring i ledningen.”²⁶

Du som är chef har en nyckelroll både i arbetet för jämställdhet och för en trygg och välkomnande arbetsplats. Förändringsarbete kräver att kunskap och mandat finns, samt att tid och resurser avsätts. Arbete med nya perspektiv och verktyg blir möjligt när strukturer och stöd finns och fungerar. Här är ledning och chefers handlande viktigt. Nedan ges några förslag på hur du kan arbeta för att skapa förutsättningar för ett hållbart arbete.

Insatser som du kan bidra med i jämställdhetsarbetet

- Säkerställ att politikernas beslut om jämställdhetsarbete genomförs i organisationen.
- Vid behov – be om förtydligande av uppdrag från ledning, politiker eller departement. Återkoppla om du märker att förutsättningar inte fungerar.
- Budgetera och avsätt resurser både i form av tid och tjänstetrymme.
- Säkerställ att jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och styrdokument.
- Kommunicera tydligt vad som gäller och hur era uppdrag tolkas. Definiera vad ett transperspektiv innebär för er, hur detta korrelerar med de jämställdhetspolitiska målen samt hur ni ska arbeta med könsuppdelad statistik.
- Efterlys beslutsunderlag med konsekvensanalyser för kvinnor/flickor, män/pojkar samt för unga och vuxna ickebinära.
- Möjliggör att ansvariga har de mandat som behövs.
- Uppmuntra och använd den kunskap som finns, se till att det går att få stöd av sakkunniga, skapa forum och möjlighet för samverkan, internt och externt.
- Möjliggör samverkan mellan personer som ansvarar för jämställdhet och hbtqi-frågor, till exempel genom att personerna sitter med i varandras arbetsgrupper eller kopplas in i varandras arbetsprocesser.
- Efterfråga resultat av arbetet med jämställdhet. Ställ krav och följ upp. Hur har arbetet gått? Vad har det lett till? Hur kan det kommuniceras utåt?
- Lyssna på och lyssna in dina medarbetare. Möter de motstånd? Vad behöver de? Hur kan du agera för att underlätta deras arbete?
- Reflektera över din egen kunskap, attityder och agerande. På vilket sätt agerar du för att möjliggöra arbetet för jämställdhet, eller inte? Behöver du mer kunskap om jämställdhet eller trans?

²⁶ Enkät - Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

ARBETET FÖR INKLUDERING

Ytterst är det ditt ansvar att arbetsmiljön är god och att klimatet är öppet och respektfullt. Du behöver föregå med gott exempel och ge förutsättningar för inkludering på arbetsplatsen. Du är en förebild för dina medarbetare, oavsett om du själv ser det så eller inte. Du har utifrån din roll ansvar att gå från ord till handling.

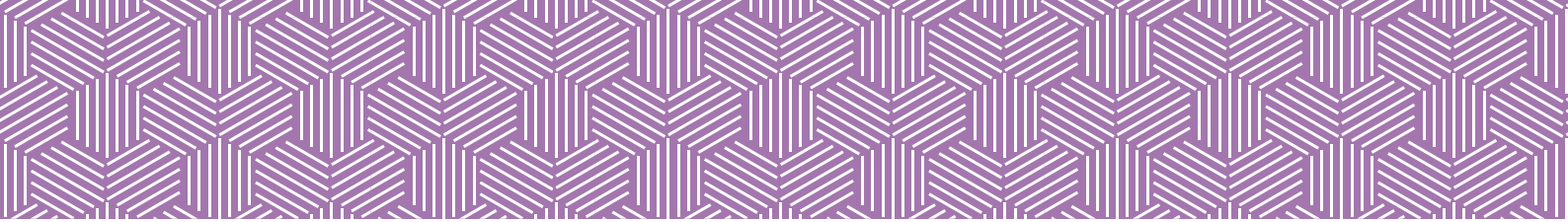
Ur ett arbetsgivarperspektiv finns även krav i diskrimineringslagen på aktiva åtgärder kopplade till kön och könsöverskridande identitet och uttryck. Det innebär att arbetsgivare behöver undersöka, åtgärda och följa upp risker kopplade till dessa diskrimineringsgrunder.

Insatser som du kan bidra med i likabehandlingsarbetet

- Kommunera vilken värdegrund som gäller på arbetsplatsen och ge utrymme för dialog kring vad det innebär för personalgruppen. Utgå exempelvis från *Den statliga värdegrunden*.²⁷
- Ta fram riktlinjer för hur ni som arbetsgivare agerar när en medarbetare genomgår en transition. Det kan handla om organisationsspecifika åtgärder om hur namnbyte går till, hur en transition kommuniceras och var medarbetaren ska vända sig.
- Se till att er policy om föräldraskap och graviditet är transinkluderande. Samt att det finns en beredskap på arbetsplatsen om en medarbetare inleder och genomgår en process för assisterad befruktning eller blir gravid som transman eller ickebinär.
- Prioritera kompetenshöjning kring jämlikhet och inkludering.
- Avsätt tid för personalen till reflektion kring normer och jargong på arbetsplatsen.
- Sprid information om likabehandlingsarbetet till alla medarbetare och nyanställda. Det är alltså inte något som bara ska tas fram eller pratas om då du eller någon annan tror att det är aktuellt, vid en incident eller liknande. Se det som en information lika självklar som att få inloggning till data-systemet.
- Om du får veta eller ser att det finns medarbetare som beter eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt. Kommunera värdegrund och signalera att inkludering och jämlikhet på arbetsplatsen är en del av yrkesrollen.

KOM IHÅG! Du är synlig och din position gör att du har en extra viktig roll. Det innebär mer ansvar, men också större möjlighet att göra skillnad.

²⁷ *Den statliga värdegrunden* – gemensamma principer för en god förvaltning, Statskontoret, 2019.



Mål & policy

”Vi skulle kunna ha ett mer uttalat mål att inkludera transperspektiv och transpersoners historia i visningar, pedagogik, program. Ett mer systematiskt arbete med ramar och uppföljning.”²⁸

”Det är viktigt att komma ihåg att formuleringar kring kvinnor och män i mål per automatik inte leder till jämställdhet. Att synliggöra kön i mål kan vara ett sätt att lyfta perspektiven, men det är i arbetet med insatser och åtgärder som det blir skillnad.”²⁹

Det är skillnad mellan styrdokument och annan kommunikation eftersom styrdokument sätter riktning och ramar för vad som blir möjligt att göra. Denna del innehåller förslag på hur jämställdhetspolicys och styrdokument kan inkludera ett transperspektiv. Syftet är att transpersoner ska omfattas av jämställdhetsarbetet samtidigt som könskategorier används för att motverka strukturella ojämlikheter utifrån kön.

Bekönande i styrdokument är en central strategi i jämställdhetsarbetet. Formuleringar som ”män och kvinnor” samt ”pojkar och flickor” används för att skriva fram styrning och uppföljning utifrån kön. Det könande språket blir betydelsefullt för att synliggöra könade maktrelationer. Samtidigt exkluderar binära formuleringar ickebinära transpersoner. I arbete med transpersoners rättigheter används både könande och könsneutraliserande strategier då de fyller olika funktioner. Att använda ett transperspektiv behöver inte innebära att könsneutralisera. För många transpersoner, både män, kvinnor och ickebinära, är ett könat språk viktigt.

Varje region, myndighet och kommun tolkar de jämställdhetspolitiska målen betydelse för den egna verksamheten. Tolkningen kan bland annat göras genom att relatera målen till lagstiftning och förarbeten. Nedan ges rekommendationer där kategorierna män och kvinnor kompletteras med formuleringar som inkluderar ickebinära. Förslagen går att använda när policys tas fram eller revideras. En utgångspunkt är att kön inte är ett entydigt begrepp utan behöver definieras. Utöver formuleringar krävs även handling. Att policys och mål omsätts i verksamhet är avgörande för att de ska betyda något.

REKOMMENDATIONER FÖR MÅL & POLICY

- Tydliggör på vilket sätt kön är relevant för policyn eller styrdokumentet. Om det inte är relevant ange varför. Förklara även vilken aspekt av kön som avses i sammanhanget; juridiskt kön, könsuttryck, kropp eller könsidentitet (se [Analysmodell](#)).
- Beskriv vad som utgör problemet och hur det hänger ihop med kön och makt.
- I arbetet med att omsätta de nationella jämställdhetsmålen betydelse för er verksamhet – tolka dem på sätt som inkluderar ickebinära transpersoner.
- Inkludera transpersoner i era policydokument genom att lägga till snarare än att könsneutralisera.
- Implementera policyn. Det vill säga: följ upp den med

²⁸ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

²⁹ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.



EXEMPEL PÅ TRAN- SINKLUDE- RANDE FORMULERINGAR FÖR STYRDOKUMENT

- "alla, oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck"
- "ickebinära, kvinnor och män"
- "kvinnor, män, flickor, pojkar och ickebinära vuxna och barn"
- "kvinnor, män och personer av annat kön"
- "kvinnor, män och personer med annan könsidentitet"
- "oavsett kön"

problemanalys, konkreta handlingsplaner för vad som ska göras och när, vilket kunskapsunderlag som krävs samt hur resultatet kan följas upp utifrån relevanta sätt (se [Maktanalys](#)).

- Inkludera er organisations grundläggande värderingar kring könsidentitet och könsuttryck i övergripande policydokument. Detta kan verka onödigt och överflödigt, men ger bättre förutsättningar för samsyn i organisationen och kontinuitet vid personalförändringar.



EXEMPEL PÅ POLICYS SOM INKLUDERAR TRANSPERSONER

■ *Jämställdhetsintegrering, Handlingsplan 2019–2021*, CSN december 2018 Dnr: ADM/2018:15828
CSN:s arbete med jämställdhetsintegrering syftar till att säkerställa att allas behovs och intressen tillvaratas och beaktas i myndighetens verksamhet, oavsett kön. Arbetet ska vara långsiktigt och leda till en hållbar utveckling, där myndigheten bidrar till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.

■ *Ett jämställt Skåne, Jämställdhetsstrategi för Skåne 2017–2020*, Länsstyrelsen Skåne, 2017:06
Prioriterade jämställdhetsmål
1. En jämn fördelning av makt och inflytande

- Öka kvinnor och mäns, flickor och pojkars och ickebinäras tillit och delaktighet i demokratin i Skåne
- Uppnå jämställd representation i politiskt tillsatta styrelser och ledningar i Skåne
- Uppnå jämställd representation i styrelser och ledningar i Skåne

■ *Handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017–2024*, Örebro Kommun, Ks 699/2015
Målgrupperna för handlingsplanen är våldsutsatta i nära relationer och våldsutövande partner eller ex-partner, barn som lever med/utsätts för våld av föräldrar eller andra närstående, syskon samt äldre personer

utsatta av vuxna barn eller barnbarn. (...) Planen omfattar alla könsidentiteter. Målgruppen för det främjande och förebyggande arbetet är utvidgat och inkluderar alla i Örebro kommun.

■ *Göteborgs Stads plan för Jämställdhet 2019–2023*, Göteborgs Stad
Mål: Våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling på grund av destruktiva maskulinitetsnormer har minskat i skolväsendet och föreningslivet.

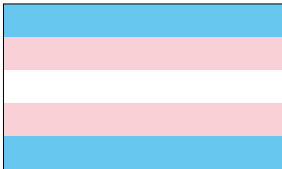
Kommunikation

I detta avsnitt ges förslag på hur det konkret går att kommunicera på ett transinkluderande sätt, både i språk och i bilder. Syftet med våra förslag är att underlätta och ge verktyg för en transinkluderande kommunikation inom ramen för jämställdhetsarbetet.

Språk gör det möjligt att förstå världen, oss själva och andra människor. Genom språket utförs arbetsuppgifter, problem benämns och lösningar formuleras. Språket är viktigt. Genom det förmedlas värden och relationer skapas. Det signalerar även vilka personer och grupper som en verksamhet är till för. Språket är en grundbult i det som kallas bemötande.

Språket förändras ständigt och är kontextuellt. Det som var självklart för femtio år sedan är något annat idag. Vilket ställer krav på ett kontinuerligt lärande kring vad som är lämpligt att kommunicera, i vilken situation, till vem och hur. Det kan kännas snårigt att veta vilka formuleringar som upplevs inkluderande. I språket finns vanor och normer som är svåra att bryta. Det kan behövas tid och mod för att förändra dem. Viktigt är att komma ihåg att det gör skillnad.

Se det som ett utvecklingsarbete. Ett misstag är alltid en möjlighet att lära. Ingen kan säga rätt hela tiden, och det finns inte heller en checklista att följa. Fundera över hur det på bästa sätt går att stötta varandra på arbetsplatsen i att bli mer medvetna och påminna varandra på ett välvilligt sätt. Säkerställ att nyckelroller som illustratörer och kommunikatörer har kunskap och vågar pröva nytt.



SYMBOLVÄRDE?

Transflaggan designades 1999 av transkvinnan Monica Helms och representerar transcommunityt med färgerna ljusblått, ljusrosa och vit. Transflaggan kan användas för att signalera medvetenhet, inkludering och synliggörande av transfrågor. Det kan göras i kommunikation som handlar om kön eller hbtqi-frågor, men också i andra sammanhang som i en text om familjerådgivning. Reflektera kring detta inför att använda transflaggan:

- Vad vill vi kommunicera och varför?
- När och hur är det relevant att kommunicera symbolen i relation till andra symboler och värden?
- Har verksamheten tillräcklig kunskap att möta de förväntningar som symbolen väcker?

REKOMMENDATIONER FÖR BILDER

- Reflektera kontinuerligt tillsammans kring vilka normer och maktrelationer bilderna ger uttryck för samt vad som saknas. Uppdatera bildbanker, hemsidor och material.
- Använd andra motiv än människor. En skrift om våldsutövning kan illustreras med grafiska mönster som fångar stämningar eller med detaljer som vardagliga föremål.
- Eftersträva en variation och bredd av könsuttryck om bilder på människor används, så att alla har möjlighet att känna igen sig.
- Stäm av med målgruppen att bilder på personer som bryter mot cisnormen upplevs som respektfulla.
- Använd transflaggan för att visa att medvetenhet finns i organisationen.
- Använd referensgrupper med representanter från målgruppen vid större satsningar, i form av [dialoggrupper](#).



HEN

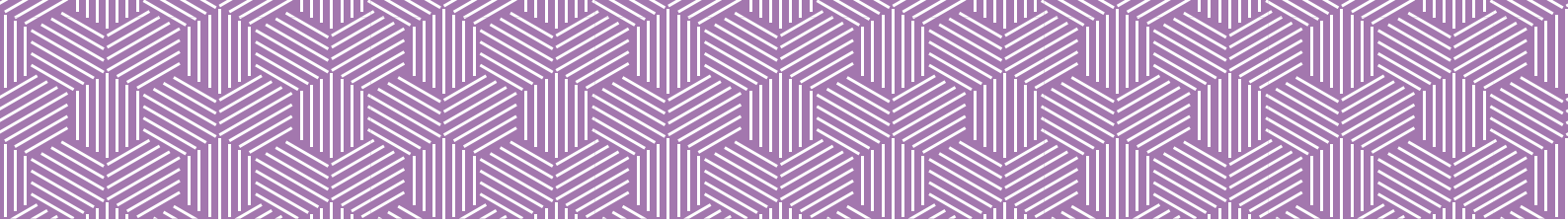
Ordet hen introducerades i Sverige år 1966 i Upsala Nya Tidning av språkvetaren Rolf Dunås. Rolf skrev att formuleringarna "han eller hon" eller "han/hon" var opraktiska och att hen kunde användas när könet på den som omtalades var okänt. Mer än 50 år senare uppstod en livlig debatt kring begreppet i samband med att barnboken *Kivi och Monsterhund* gavs ut (Jesper Lundqvists bok, 2012). Debatten kring begreppet pågick under några år. Sedan 2015 finns hen med i Svenska Akademiens ordlista SAOL.

Hen används oböjt i objektsform, alltså hen. När det gäller genitiv rekommenderar Språkrådet formen hens. Hen kan användas på två sätt. I *generisk betydelse* – en generell syftning på en person vars könstillhörighet är irrelevant eller okänd. I *personlig betydelse* – en specifik syftning på en person vars könstillhörighet är känd och där personen definierar sig som ett annat kön än kvinna eller man.

Hen används alltså som personligt pronomen för personer som inte vill eller kan definieras utifrån tvåkönsmodellen. I situationer där det inte finns ett syfte med att skriva ut kön, beköna eller när det finns ett behov att hålla en persons identitet anonym kan hen också användas som ett könsneutralt alternativ.

REKOMMENDATIONER FÖR SPRÅK

- Undvik uttrycksätt som skapar "vi och dem". Istället för att benämna "de andra" går det att formulera sig mer nyanserat, till exempel "de av oss som har transerfarenhet." Ett annat är att påminna om att [alla finns i rummet](#).
- Fundera över när det är relevant att benämna kön eller dela in människor efter kön:
 - Vad avses med kön? (Se [Analysmodell](#)). Vad är syftet med indelningen? Hur kan det kommuniceras på ett tydligt sätt?
- Synliggör och variera språket kring kön! Se [Transinkluderande formuleringar](#).
- Skriv *inte* "män, kvinnor och transpersoner." Många transpersoner är män och kvinnor men när det står män, kvinnor och transpersoner utesluts de. Skriv istället:
 - *Kvinnor, män och andra*
 - *Kvinnor, män och ickebinära*
 - *Kvinnor, män och personer som inte följer tvåkönsmodellen*
- Tänk att målgruppen för det som sägs eller skrivs består av personer med olika kön och transerfarenheter.
- Inför skrivregler för extern och intern kommunikation. Förslag på regler:
 - Skriv ut kön när det finns ett tydligt syfte, som att visa på en snedfördelning eller belysa en viss fråga. Till exempel mäns våld mot kvinnor eller ojämlikheter i löner utifrån juridiskt kön.
 - Använd inkluderande skrivningar: "vi strävar efter en jämn könsfördelning" (att inget kön ska representeras med mer än 50 %) istället för "50/50."
 - Använd hen eller hen/hon/han/den i texter om hypotetiska personer.
 - Skriv "oavsett kön" istället för "båda könen" eftersom det senare utgår från att det enbart finns två kön.
 - Undvik att skriva "kvinnlig läkare" eller "manlig kollega" eftersom feminint och maskulint är beskrivande egenskaper som alla personer kan ha, oavsett kön.
 - Könsneutralisera yrkesbeteckningar som bidrar till en begränsande könskodning av yrken. Exempelvis justerare eller tjänstperson.
- Om texten handlar om transpersoner – reflektera kring hur personerna beskrivs:
 - Utgår texten från att läsaren är cisperson?
 - Skapas ett tydligt vi och dem? Vilka konsekvenser kan det få?
 - Jämför med hur texten skulle uppfattats om transpersoner byttes ut mot en annan kategori av människor.



Könsuppdelning

”Könsuppdelade och blandade grupper behöver inte ställas emot varandra. Man ska göra både och, men man ska veta vad man gör.”³⁰

I detta avsnitt ges förslag på hur det går att arbeta med könsuppdelning på ett normkritiskt och transinkluderande sätt. Målsättningen är att ge verktyg för att kunna göra medvetna val kring när könsuppdelning behövs och på vilket sätt det kan göras.

Syftet med att dela upp utifrån kön är i många fall att skapa tryggare rum. För kvinnor kan det vara viktigt med miljöer fria från män då patriarkala och heteronormativa strukturer skapar otrygghet och utsatthet.

Könsuppdelning som strategi är dock inte en oproblematiserad lösning. När det endast finns två alternativ för kön uppstår osynliggörande av ickebinära och en tystnad kring transfrågor. Uppdelningen kan även leda till att transpersoner utsätts för våld eller kränkningar. Konsekvenserna av att som transperson gå in på offentliga könsuppdelade toaletter kan vara att bli utstirrad, verbalt attackerad, utkastad eller misshandlad. Könsuppdelning av omklädningsrum bygger också på normer kring kön och en förväntan kring heterosexualitet. I förlängningen innebär det att den som bryter mot cisnormen och heteronormen utestängs från att delta i samhället på samma villkor som andra.



SEPARATISM SOM METOD

Det finns en stark tradition att minoritetsgrupper och normbrytare använder sig av separatism. Det är ett sätt att skapa tryggare rum, själva få sätta agendan, och att minimera den diskriminering och utsatthet som finns i majoritetssamhället. Det kan vara en viktig strategi för att finna gemenskap och kraft samt ett sätt att lyfta varandra. Separatism kan handla om att dela med sig av erfarenheter, känna samhörighet och bli stärkta (empowered). Det kan också handla om att utifrån egna villkor formulera strategier för att gå vidare med samtalen och uppnå ett rättvisare samhälle.

Ett rum är dock sällan tryggt enbart för att de som är i rummet tillhör samma kategori. Andra faktorer kan också

spela in. En grupp med liknande erfarenheter av kön, kanske har helt olika förutsättningar vad gäller sexualitet, klass, funktionsförmåga eller andra diskrimineringsgrunder. Inga könsmissiga grupperingar är homogena.

När vi jobbar normkritiskt och inkluderande kan vi behöva se över hur vi definierar och beskriver vilka som har tillgång till ett visst rum. Det finns inte ett rätt sätt, det viktiga är att vara tydlig och ta medvetna beslut. Det förekommer att människors samlas utifrån behov utan att kalla det för separatism. Exempelvis på en mödravårdscentral där personer med barn samlas. När syftet med rummen är att utjämna ojämlikhet och ge trygghet kan vi behöva förklara syftet tydligare.

³⁰ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

”Könsuppdelning av grupper görs relativt ofta, med ett gott syfte men utan att problematisera uteslutandet och osynliggörandet av transpersoner. Den största konsekvensen är väl om ungdomar inte kommer till våra verksamheter pga att de inte känner sig inkluderade, och därmed inte har tillgång till samma utbud av fritidsverksamheter som andra.”³¹

SKOLANS JÄMSTÄLLDHETSUPPDRAG

Under 2018 gjordes förändringar i läroplanerna för att förtydliga skolans jämställdhetsuppdrag. Lika möjligheter och villkor för alla elever, oberoende av kön. Regeringen beslutade att utbildningen och undervisningen inte ska dela upp barn och elever utifrån kön, utan organiseras och genomförs så att alla barn och elever möts.

Regeringen ändrar också i läroplanen så att begreppen barn och elever används – istället för begreppen flickor och pojkar – förutom när det är motiverat för att påvisa ojämlikheter mellan kvinnor och män. Ändringen i läroplanerna gäller för grundskola, förskoleklass, fritidshem, grundsärskola, specialskola och sameskola.

Patriarkala strukturer och ojämlika maktförhållanden påverkar många grupper i samhället samtidigt. Normer för kön präglar allas vardag, i synnerhet för kvinnor och personer som har feminina uttryck, då maskulinitet är strukturellt överordnat. Det finns ett behov av normkritiska perspektiv på könsuppdelning som en del av jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Det behövs mer än en typ av strategi för att komma tillrätta med otrygghet och utsatthet.

REKOMMENDATIONER FÖR KÖNSUPPDELAD VERKSAMHET

- Börja med att formulera syftet med könsuppdelningen. Fundera även över vilken aspekt av kön som är relevant för syftet (se [Analysmodell](#)).
- Fundera över hur könsuppdelningen ska kommuniceras, till exempel:
 - ”alla kvinnor är välkomna”
 - ”alla som identifierar sig som kvinnor är välkomna”
 - ”alla med erfarenhet av att leva som kvinnor är välkomna”
- Använd inte könsuppdelad verksamhet i obligatoriska moment, utan erbjud alternativ för dem som inte vill eller kan dela upp sig utifrån kön.
- Om det finns behov av könsuppdelning så rekommenderas att personer själva avgör i vilken grupp de hör hemma.
- Om motsättningar eller oklarheter uppstår är det viktigt att ha pragmatiska lösningar. Det kan handla om riktlinjer eller personal att vända sig till vid frågor. Förbered genom att diskutera hur en problematisk situation ska hanteras.
- Arbeta främjande genom att skapa grupper baserade på andra faktorer än kropp och identitet, till exempel intressen, idrott eller kunskapsnivå.
- Ta fram en gemensam värdegrund för att skapa trygghet i rummet. Utgå alltså inte från att kön i sig innebär en trygghet, utan låt den gemensamma överenskommelsen blir utgångspunkten.
- Var observant på hur olika maktordningar påverkar gruppen som arbetas med och jobba förebyggande för att skapa [en inkluderande verksamhet](#).

REKOMMENDATIONER FÖR KÖNSUPPDELADE RUM

Gällande könsuppdelade toaletter och omklädningsrum är det viktigt att alla har en så trygg plats som möjligt att använda. Här är några sätt att skapa tillgänglighet:

- Det finns toaletter för kvinnor respektive män samt toaletter som är könsneutrala.
- Alla toaletter är könsneutrala.
- Det finns omklädningsrum för kvinnor respektive män samt omklädningsrum som är könsneutrala.

³¹ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

”Jag tänker främst på omklädningsrum och toaletter. Jag är FtM och duschar i herrarnas, så jag känner alltid mig utsatt och i behov av att täcka mig, ändå känner jag blickar. Också på toaletter, eftersom jag har mens, så finns det sällan någonstans att göra sig av med bindor/tamponger, så då måste jag gå på handikapptoa.”³²

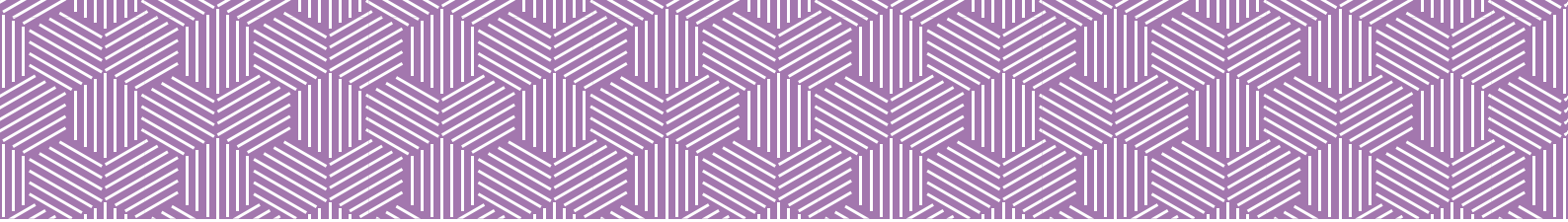
- Flera alternativ erbjuds: till exempel duschbås, gemensamma omklädningsrum och enskilda omklädningsrum.
- Det finns närvarande personal i omklädningsrum, badhus eller liknande med uppdrag att skapa trygghet och motverka trakasserier.
- Det finns information på plats och digitalt om vad som gäller, exempelvis att sexuella trakasserier ej är tillåtna, att det går att prata med personalen om en känner sig otrygg samt vad som avses med kön vid könsuppdelning.
- Ställ inte marginaliserade grupper mot varandra. Sträva istället efter lösningar där [allas behov av trygghet](#) tillgodoses.



REFLEKTERA

Det är viktigt att tänka igenom när och varför det är relevant med könsuppdelning så att det inte görs slentrianmässigt. Fundera därför gärna kring orsaken och nödvändigheten för just er uppdelning. Vad är orsaken? Vad ska uppnås? Vilken eller vilka aspekter av kön är relevanta? Går det att motverka begränsande normer kring kön? Finns det andra sätt som kan användas för att nå syftet?

³² Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.



Rekrytering

”För ett tag sedan hade jag en intervju som fick mig att fundera väldigt mycket efteråt, mina tankar om personen jag träffat var man/kvinna. Jag kunde inte utläsa på personens namn ej heller på utseendet. Jag behöver inte veta vad personen har för kön för att kunna anställa, jag går efter kompetens, men mina funderingar var hela tiden vilket fack jag skulle sätta personen i, hur jag skulle kunna presentera personen för den eventuellt nya arbetsplatsen, och det startade en process i mig”.³³

I detta avsnitt ges förslag på hur ett transperspektiv kan ingå i arbetet med jämställd rekrytering. Syftet är att möjliggöra trygga och rättvisa rekryteringsprocesser som motverkar könsnormativ rekrytering. En utgångspunkt är att verksamheten använder någon form av jämställd och kompetensbaserad rekrytering.

Arbetsgivare ska enligt Diskrimineringslagen verka för en jämn könsfördelning. Jämn könsfördelning brukar räknas som 50/50 eller 40/60. Diskrimineringslagen ger möjlighet till positiv särbehandling för underrepresenterat juridiskt kön. Det innebär att det under rekryteringsprocessen, som en del av ett systematiskt lika-behandlingsarbete, är möjligt att välja en person av underrepresenterat kön om hen har likartade meriter som andra i urvalsgruppen.

Arbetsgivare kan motverka både minoritetsstress och diskriminering genom att se över kommunikation och utannonsering, agera transinkluderande under och efter anställningsintervjun samt att reflektera kring normer och egna antaganden om kön.

Rekommendationerna nedan är en utgångspunkt men för att nyanställda ska vilja stanna i verksamheten krävs mer. Det som lovas utåt behöver efterlevas inåt. Det handlar om att med kunskap och reflektion *walk the talk*, så att ny personal kan trivas i det dagliga arbetet.

GENERELLA REKOMMENDATIONER FÖR REKRYTERINGSPROCESSEN

- Se över kommunikation och annonsering för att se om språkbruk eller bildval kan missgynna utifrån kön.
- Många transpersoner har meriter och betyg utställda på ett annat personnummer och ett annat namn än det som gäller nu. Var tydliga med att ett gammalt namn eller personnummer på handlingarna inte utgör något hinder.
- Reflektera kring hur ni ser på och värderar pauser i karriären för att inte missgynna. Till exempel kan sökande ha varit sjukskrivna i samband med könsutredning.
- Om rekryteringsprocessen innehåller personlighets-, färdighets-, intelligens- eller ledarskapstester, ställ krav på leverantören på att testerna inte är diskriminerande. De behöver fungera för alla vilket innebär att de inte bör analysera svaren utifrån två kön.
- Reflektera kring hur internrekrytering och befordran går till. Vilka anställda uppmuntras att avancera? Är nätverk och mentorskap tillgängliga för alla oavsett kön? Tas frågan om chefsambitioner upp i medarbetarsamtal? Går det att arbeta som chef i verksamheten och samtidigt vara förälder?

³³ Dokumentation från omcertifiering av hbtq-certifierad kommunal bemanningsenhet, 2017.



NORMKRITISK REFLEKTION KRING KALLPRAT

I intervjusituationer handlar samtalet ibland om annat än den tjänst som ska tillsättas. Det kan bidra till en avslappnad atmosfär och att kunna lära känna varandra. Det är värdefullt att fundera kring normer och kallprat. Ämnen som fritidsintressen, barn och familjeförhållanden kan upplevas som situationer där den sökande behöver komma ut. Att prata om resväg, kaffe/te/vatten-drickande, tankar inför intervjun eller väder kan upplevas som mer neutralt.

Reflektera kring:

- Vilka ämnen brukar du kallprata om med de sökande?
- Finns det risk att ämnena kan missgynnande vissa grupper?
- Kan du komma på ämnen som inte riskerar detta?
- Hur agerar du om du möter någon som du inte kan könsbestämma eller om betyg och intyg har ett annat namn och personnummer än den sökande?
- Hur säkerställer du att det inte påverkar ditt bemötande eller din bedömning av den sökandes kompetens?

REKOMMENDATIONER FÖR ANNONSERING

- Undvik att beköna tjänster i text och bild. Avstå även från att förstärka könsstereotypa beskrivning av yrken och befattningar.
- Om ni i annonsen vill understryka att alla kön är välkomna kan ni skriva: ”vi välkomnar sökande av alla kön”.
- Skriv tydligt om organisationens värdegrund och jämställdhetsarbete i annonsen samt var det går att hitta mer information.
- Annonsera utanför era ordinarie kanaler, till exempel genom annonsering i genusnätverk eller medier med hbtqi-inriktning.
- Lova inte sådant som organisationen inte kan leva upp till.

REKOMMENDATIONER FÖR INTERVJUSITUATION

- Reflektera kring egna antaganden och utgå inte från att den arbetssökande är av ett visst kön eller cisperson.
- Gör en normkritisk granskning av ditt eget kallprat.
- Använd en mall med standardiserade frågor utifrån från er kravspecifikation.
- Berätta om verksamhetens värdegrund, vad den innebär för anställda samt hur ni arbetar med jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter.
- Fråga inte om könstillhörighet om det inte finns en viktig anledning till detta. Förklara i så fall varför frågan ställs, hur informationen kommer användas och vilka andra som får tillgång till den.
- För att ge den sökande möjlighet att dela med sig av relevant information – avsluta alla intervjuer med frågan ”Nu har vi ställt våra frågor. Är det något du vill lägga till eller fråga?” Var tydliga med att frågan ställs till alla sökande.
- Bevara den sökandes integritet. Alla som medverkar på intervjun ska veta hur ni hanterar om någon kommer ut som transperson under intervjun.

EFTER INTERVJUN

- Var varsam med den sökandes integritet vid referenstagning och kommentera inte den sökandes könstillhörighet.
- Var transparent vid återkoppling och redogör utifrån vilken bedömning den sökande har fått eller inte fått jobbet.

Finansiering

I detta avsnitt ges förslag på hur det går att möjliggöra transinkluderande finansiering inom ramen för jämställdhetsarbetet. Rekommendationerna är riktade till organisationer som finansierar projekt, verksamhet eller forskning.

En central del av att finansiera aktiviteter som ska bidra till ett mer jämställt samhälle är att tydliggöra vad som avses med jämställdhet och hur det kan beskrivas i exempelvis ansökning och rapportering. Kvantitativa mått har fördelen av att lättare gå att mäta. Samtidigt finns relevanta aspekter av jämställdhet som är svåråtgörbara. Det kan handla om vem som tar plats och har handlingsutrymme, det vill säga makt. Syftet med ansökan bör vara centralt och vägas mot krav på mätbarhet. Ibland är uppgifter om antal deltagare och könsuppdelad statistik viktigt, i andra fall kan information om deltagande organisationer, uppnådda resultat eller erfarenheterna från projektet vara centralt.



EXEMPEL

Fortes forskningsöversikt *Hälsa och livsvillkor bland unga hbtq-personer*³⁴ identifierar kunskapsluckor och ger rekommendationer för fortsatt arbete, bland annat:

■ Medvetenhet kring unga hbtq-personers ökade utsatthet för riskfaktorer och ohälsa måste uppmärksammas i ungdomsforskning och ett hbtq-perspektiv bör alltid ingå som en del i sådan forskning.

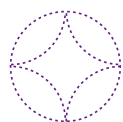
■ Det behövs mer forskning som har ett intersektionellt perspektiv och som tar hänsyn till effekten av multipla sociala identiteter och konsekvenserna av kön, klass, etnicitet, hudfärg, funktionsvariation och ålder i samverkan med sexuell läggning och könsidentitet.

■ Forskningsfinansiärer bör uppmuntra sökande att specifikt överväga och motivera inkludering eller exkludering av hbtq-personer i sin forskning.

REKOMMENDATIONER FÖR FINANSIERING

- När medel utlyses med syfte att främja jämställdhet så tydliggör vad som avses och vilka aspekter av kön som är relevanta, (se [Analysmodell](#).)
- Undersök om det finns några institutionella hinder för transpersoner att söka medel eller om alla oavsett kön kan söka.
- Kommunicera uttryckligen att medlen går att söka för arbete som inkluderar transpersoner i utlysningar, på hemsidor och vid informationsmöten.
- Uppmuntra sökande att i ansökan beskriva på vilket sätt kön är relevant för projektets syfte, samt att motivera inkludering eller exkludering av transpersoner.
- Stötta gräsrotsorganisering genom att göra ansökningshandlingar, processer och rapportering så enkla och tydliga som möjligt. Erbjud även projektledare kostnadsfria utbildningar om rapportering, projektledning, samt om hur de kan förebygga stress och utbrändhet.
- Ställs krav gällande jämställda arbetssätt så förklara vad de innebär. Exempelvis kan en jämn könsfördelning i projektets styrgrupp definieras som ”att inget kön utgör mer än hälften av ledamöterna.” Projektägare kan även få i uppdrag att beskriva hur de arbetar med genusperspektiv eller feministiska arbetssätt.
- Utgå från finansieringens syfte när ni avgör vad som är relevant information för rapportering och indikatorer.
- Om krav ställs på könsuppdelad information – klargör vilka uppgifter som avses och ge förslag på hur de kan samlas in, (se [Enkäter och undersökningar](#).)

³⁴ *Hälsa och livsvillkor bland unga hbtq-personer* – Vad vet vi och vilka forskningsbehov finns? Forte, 2018.



KAPITEL 3

ANALYSERA

I detta avsnitt ges förslag på hur det går att inkludera transpersoner i analyser av kön och makt. Syftet är att jämställdhetsarbetets problemformuleringar ska kunna omfatta ciskvinnor och cismän, liksom transkvinnor, transmän och ickebinära. I avsnittet finns även en modell för att analysera konflikter när olika gruppers behov ställs mot varandra.

Maktanalys

I jämställdhetsarbetet används maktanalyser för att upptäcka mönster kopplade till kön, handlingsutrymme, resurser och makt. Syftet är att förstå och förändra ojämlika maktrelationer för att uppnå jämställdhet. Hur en analys görs hänger ihop med förståelsen av kön, makt och relationen mellan dem.

En könsmaktanalys innebär i stora drag att:

- undersöka en situation eller ett förhållande, exempelvis utifrån resursfördelning, ohälsa eller talutrymme.
- analysera situationen och få en bild av hur den ser ut, vad som är orsak samt vad konsekvenserna blir för olika grupper.
- formulera vad som är problemet med situationen och visa hur det är kopplat till kön och makt.
- använda analys och problembeskrivning för att ta fram förslag på förändring.

”Jag anser att vi behöver utveckla andra modeller för att adressera ojämlika maktstrukturer i samhället än de som förutsätter cispersoner som lever i heterosexuella relationer där det finns barn och hur de ska få jämlika relationer i arbete och familjeliv.”³⁵

Maktanalyser genomförs på flera nivåer i jämställdhetsarbetet. Ofta där beslutsunderlag analyseras så att konsekvenser kopplade till kön tas med i beslutfattande. En maktanalys utgör grunden för målen i den nationella jämställdhetspolitiken. De görs även löpande i det praktiska jämställdhetsarbetet, inom ramen för jämställdhetsintegrering och i arbetet med aktiva åtgärder för att skapa lika rättigheter och möjligheter.

På nästa sida ges en modell med frågor som kan användas för en transinkluderande maktanalys. Det viktiga är inte att svara på alla frågor. Använd dem istället som inspiration och välj vad som är relevant i respektive analys. Ett underlag för hur könsmaktsanalyser kan inkludera transpersoner finns i [utgångspunkter](#).

³⁵ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

MODELL FÖR TRANSINKLUDERANDE KÖNSMAKTSANALYS

	KÖN	MAKT
<u>Utgångspunkter</u>	<p>Vad är syftet med analysen? Vilken eller vilka aspekter av kön är relevanta? Hur kan det undersökas eller mätas? (kvantitativt eller kvalitativt) Hur ser situationen ut för ciskvinnor och cismän?</p>	<p>Vilken form av makt ska undersökas? Hur kan den undersökas eller mätas? (kvantitativt eller kvalitativt)</p>
<u>Undersökning</u>	<p>Hur ser situationen ut för transkvinnor och transmän? Hur ser situationen ut för ickebinära? Vad är orsaken till situationen?</p>	<p>Vilka maktrelationer identifieras?</p>
<u>Analys</u>	<p>Vilken eller vilka aspekter av kön verkar vara relevant för det mönster vi ser? Vilken betydelse har isärhållande mellan, och värdering av, olika kön? Vad får det för konsekvenser? (för ciskvinnor, transkvinnor eller andra)? Vilka likheter finns det i konsekvenser för olika grupper (till exempel ciskvinnor, transkvinnor och andra)? Vilka olikheter finns det i konsekvenserna för olika grupper? Vilka andra kategorier och maktordningar kan vara relevanta? Vilken kunskap eller fakta saknar vi?</p>	<p>Vilken form av handlingsutrymme blir möjligt utifrån fördelningen av makt? Vilka faktorer skapar maktrelationen? Har målgruppen samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter – oavsett kön? Om inte – beskriv på vilket sätt det är ojämnt. Hur ser situationen ut för de som tillhör flera grupper? Vilka andra faktorer utöver kön kan spela in? (till exempel bostadsort, diskrimineringsgrunder eller utbildningsnivå) Vad får vi inte veta tillräckligt om i denna undersökning?</p>
<u>Problembeskrivning</u>	<p>Hur hänger problemen ihop med kön och makt? Varför är det ett problem? Hur inkluderar vår problemformulering transpersoners situation? Hur relaterar problemet till jämställdhetsmålen (verksamhetens eller nationella)?</p>	
<u>Förslag på förändring</u>	<p>Vad behöver förändras? På kort sikt och på lång sikt? Hur ska det förändras? Vad behöver göras? Är insatserna anpassade efter cispersoner? Hur bidrar förändringen till jämställdhetsmålen (verksamhetens eller nationella)?</p>	

Behovskonflikt

”Genom ett transinkluderande jämställdhetsarbete kan fokus sättas på maktstrukturer och individers möjligheter och rättigheter, snarare än att dela upp människor i två grupper med risken att förstärka skillnaderna mellan grupperna.”³⁶

Utifrån ett maktperspektiv är det relevant att granska hur olika grupper får behov tillfredsställda. Om flera grupper har samma behov medan resurserna är otillräckliga finns risk att de med makt och privilegier i högre grad än andra får sina behov mötta. Konflikter kan då vara konstruktiva sätt att synliggöra och förändra ojämlig fördelning av resurser och makt.

I andra situationer ställs utsatta gruppers behov mot varandra och denna del ger förslag på hur det går att analysera sådana situationer.³⁷ Modellen består av frågor som används för att undersöka och hitta lösningar i en identifierad konfliktsituation. Den kan användas som ett komplement till en maktanalys i arbetet med beslutsunderlag och insatser. Målet är att formulera lösningar där fler grupper kan få behov tillgodosedda utan att det sker på bekostnad av andra. Analysen kan genomföras av en person eller en arbetsgrupp. Frågorna ska ses som startpunkter. Troligtvis väcks fler under arbetets gång.

En förutsättning för att använda modellen är att det finns ett problem som behöver lösas. Ta därför avstamp i konkreta situationer och skapa inte problem genom att leta efter dem.

Ibland uttrycks oro för att olika gruppers behov står mot varandra utifrån teoretiska motsättningar och inte verkliga situationer. Vår erfarenhet är att många verksamheter har goda erfarenheter av att löpande lösa konflikter och problem i vardagen utan att ställa grupper mot varandra.

Gör såhär:

1. Börja med att identifiera och avgränsa den specifika *situation* där en intressekonflikt uppstår. Det kan gälla ett beslut eller verksamhetsområde.
2. Identifiera de *grupper* som berörs.
3. Gå vidare med frågorna som rör *behov*.
 - Vilka är gruppernas behov i den specifika situationen?
 - Hur ser situationen ut för personer som tillhör flera grupper?
 - Vad blir konsekvenserna om behoven inte tillgodoses?
4. Undersök situationen utifrån frågorna som rör *konflikten*.
 - Vilka strategier används för att tillgodose behoven?
 - Vad består konfliktsituationen av?
 - Finns maktrelationer mellan grupperna?

BEHOV & STRATEGIER

Ett sätt att är att bidra till konstruktiva konflikter är skilja på grundläggande behov och de strategier som används för att få behoven tillgodosedda. Behov handlar om det människor behöver för att överleva, exempelvis fysisk och känslomässig trygghet, mat, sömn, erkännande och social tillhörighet. Strategier är de handlingar människor använder för att få sina behov tillgodosedda. Om behovet är trygghet kan exempelvis strategier vara att åka taxi, inte gå ut själv eller se till att ha sällskap på vägen hem. Eftersom det ofta finns många strategier för att tillfredsställa ett behov är det möjligt att anpassa befintliga strategier och hitta nya tillvägagångssätt som förenar flera gruppers behov. När det är strategier och inte behov som står emot varandra, fundera på om det finns fler sätt att nå samma resultat.

36 Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

37 Modellen är inspirerad av Vi kan reda ut det! – Hantera konflikter på fredliga och kraftfulla sätt, Rosenberg, B, Marshall 2009 (2003) samt Konflikter – Uppkomst, dynamik och hantering, Barbro Lenéer Axelson, Ingela Thylefors, Natur och kultur, 2013 (1996).

5. Avsluta med frågor som rör *lösningar*:

- Vilka gemensamma intressen är kopplade till gruppernas behov?
- Hur förhåller de sig till rådande lagstiftning och rättigheter?
- Vilka resurser finns?
- Vad kan göras för att tillgodose gruppernas behov?
- Vilka lösningar får större effekt av att gruppernas behov tillgodoses?



EXEMPEL – ANALYS AV BEHOVSKONFLIKT

Nedan ges ett fiktivt exempel för att illustrera hur modellen kan användas.

Situation – I vilken situation uppstod konflikten?

En mottagning för våldtagna kvinnor inleder ett arbete för att inkludera personer oavsett kön, för att nå ut till transpersoner och cismän som blivit utsatta för sexuella övergrepp. Kritik riktas mot mottagningen för att förändringen innebär att

ciskvinnor marginaliseras. Det görs utifrån ett antagande om att ciskvinnor skulle uppleva situationen som otrygg, samt en oro för att det ska bli svårare för patienter att få tid på mottagningen som redan är hårt belastad. Den tillsatta arbetsgruppen upplever att gruppernas behov ställs mot varandra.

Grupper – Vilka grupper berörs?

- Ciskvinnor
- Transpersoner
- Transkvinnor som tillhör både gruppen kvinnor och gruppen transpersoner
- Cismän
- Transmän

Behov

- Vilka är gruppernas behov i den specifika situationen?
- Hur ser situationen ut för personer som tillhör flera grupper?
- Vad blir konsekvenserna om behoven inte tillgodoses?

GRUPP	BEHOV	KONSEKVENSER OM BEHOV EJ UPPFYLLS
<u>Ciskvinnor</u>	Vårdbehov (fysiska & psykiska) Trygghet	Försämrad hälsa Bristande tilltro till samhället
<u>Transkvinnor</u>	Vårdbehov (fysiska & psykiska) Trygghet Könsidentitet respekteras	Försämrad hälsa Bristande tilltro till samhället Minoritetsstress
<u>Transmän</u>	Vårdbehov (fysiska & psykiska) Trygghet Könsidentitet respekteras	Försämrad hälsa Bristande tilltro till samhället Minoritetsstress
<u>Cismän</u>	Vårdbehov (fysiska & psykiska) Trygghet	Försämrad hälsa Bristande tilltro till samhället
<u>Ickebinära</u>	Vårdbehov (fysiska & psykiska) Trygghet Könsidentitet respekteras	Försämrad hälsa Bristande tilltro till samhället Minoritetsstress

Konflikt

- Vilka strategier används för att tillgodose behoven?
- Vad består konfliktsituationen av?
- Finns maktrelationer mellan grupperna?

STRATEGIER	KONFLIKTSITUATION	MAKTRELATIONER
Strategin för att säkra ciskvinnors trygghet är konsseparatism	<ul style="list-style-type: none">• Trygghet för ciskvinnor baseras på exkludering av transpersoner av olika kön och cismän• Transpersoners & cismäns behov av stöd vid sexuellt våld osynliggörs• Sexuellt våld i samkönade relationer osynliggörs• En konsekvens är att andra grupper än ciskvinnor inte får tillgång till vård vid sexuellt våld	<ul style="list-style-type: none">• Kvinnor och transpersoner är i högre grad än andra grupper utsatta för sexuellt våld. Majoriteten av förövarna är män.• Det finns en minoritet / majoritetsrelation mellan grupperna cispersoner och transpersoner.

Lösningar

- Vilka gemensamma intressen är kopplade till gruppernas behov?
- Hur förhåller de sig till rådande lagstiftning och rättigheter?
- Vilka resurser finns?
- Vad kan göras för att tillgodose gruppernas behov?
- Vilka lösningar får större effekt av att gruppernas behov tillgodoses?

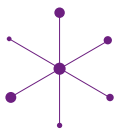
GEMENSAMMA INTRESSEN LAGSTIFTNING RESURSER	LÖSNINGAR DÄR GRUPPERNA FÅR BEHOV TILLGODOSEDDA:	LÖSNINGAR SOM FÅR STÖRRE EFFEKT AV ATT GRUPPERNAS BEHOV TILLGODOSES
<ul style="list-style-type: none">• Tillgång till vård• Känna sig trygg• Det är förbjudet med diskriminering inom sjukvården utifrån diskrimineringsgrunderna och kön, könsidentitet och sexuell läggning inkluderas (Diskrimineringslagen)• Hälso- och sjukvård ska ges på lika villkor och med respekt för alla människors lika värde. (Hälso- och sjukvårdslag)• Avdelningen har ej fått ökade resurser för arbetet.	<ul style="list-style-type: none">• Genomföra en undersökning av antagande om ciskvinnors otrygghet (Är det en föreställd eller faktisk upplevelse? Hos personal eller patienter? Vad består den av? Hur går det att förstå den?)• Byta namn till Mottagning vid sexuellt våld• Utöver ordinarie öppettider avsätta mottagningstider för cismän, ciskvinnor och transpersoner• Tydliggöra att transpersoners könsidentitet ska respekteras• Tydligt kommunicera på hemsida och på mottagningen vad som avses när kön anges• Stärka personalens kunskap kring utsatthet för sexuellt våld i grupper som inte är ciskvinnor• Inhämta best practice vad gäller inkludering.	<ul style="list-style-type: none">• Komplettera med insatser för trygghet på mottagningen: se över den fysiska miljön, belysning och personalnärvaro, rutiner, kommunikation.• Tydligt kommunicera rutiner för säkerhet på hemsida och på mottagningen.• Översyn som säkerar att åtgärderna inte leder till att enheten får minskade resurser i relation till antalet patienter.

”Istället för att arbeta med två rättighetsområden i olika stuprör – som kan krocka – kan vi hitta synergier och bli mer effektiva i nyttjande av offentliga resurser. Det kan bidra till att lösa låsningar mellan hbtq- och kvinnorörelsen.”⁴⁶

TIPS:

- Var uppmärksam på när grupper ställs mot varandra. Undersök och problematisera de antaganden som görs – ofta finns större olikheter inom än mellan grupper. Undersök även om det finns en faktisk konflikt – eller om den är teoretisk.
- Vilka grupper som omfattas av analysen utgår från den konkreta situationen. Under arbetet med modellen kan det vara så att ni som en del av processen behöver förändra eller lägga till grupper.
- En viktig del av arbetet är att lyssna in vilka de egentliga behoven är. Om det är svårt att identifiera dem, utgå från forskning eller genomför dialog med respektive grupp genom [dialoggrupper](#).
- Var genom hela processen tydlig med att syftet är att hitta lösningar som inte sker på någon grupps bekostnad.
- Ha som mål att alltid sträva efter lösningar som gynnar flera grupper. Det är både resurseffektivt och ger förutsättningar för hållbara lösningar.
- Försök utgå från minsta gemensamma nämnare mellan grupperna. Om behovet exempelvis rör kroppslig integritet och trygghet behövs strategier för det.
- Om flera gruppers behov konkurrerar med varandra – gå tillbaka till behovsanalysen och gör en prioritering.

⁴⁶ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.



KAPITEL 4

KARTLÄGG

I jämställdhetsarbetet används kartläggningar för att synliggöra livsvillkor, genomföra maktanalyser, samt för att kunna följa upp förändring. Kvantitativa och kvalitativa undersökningar kan även användas i likabehandlings- och arbetsmiljöarbetet.

I detta avsnitt beskrivs hur transpersoner kan inkluderas i enkätundersökningar, dialoggrupper, undersökning av könsfördelning, lönekartläggning, och analys av resursfördelning.



Enkäter och undersökningar

I denna del ges förslag på hur transpersoner kan inkluderas i undersökningar. Syftet är att möjliggöra nyanserade analyser av maktrelationer kopplade till kön så att jämställdhetsarbetet omfattar och inte marginaliserar transpersoner. Först ges generella rekommendationer för enkätundersökningar, sedan följer förslag för arbetet med kvalitativa frågor respektive kvantitativa undersökningar.

De arbetsätt som beskrivs är lämpade för analyser där transpersoner är minoritet. Studier som handlar om transpersoner behöver mer nyanserade kategorier som bättre speglar målgruppen och möjliggör djupare analyser. I många fall är det även relevant att ställa frågor kring sexualitet och andra faktorer men de behandlas inte här.

Rekommendationer för enkätundersökningar

- Fundera över vilken aspekt av kön som efterfrågas, varför informationen är relevant och hur resultatet ska användas, (se [Analysmodell](#).)
- Reflektera över hur frågor som rör kön kan uppfattas när de kommer från just er verksamhet, samt på vilket sätt det påverkar hur frågorna bör ställas.
- Fråga enbart efter information som kan uppfattas som känslig om den är relevant för undersökningens syfte. Det kan exempelvis gälla frågor om nära relationer eller könsbekräftande behandling. Beakta även att frågor om hälsa kan utgöra potentiellt [känsliga personuppgifter](#).
- Vid intervjuer är det viktigt att de som genomför intervjuerna har kunskap om bemötande och trans, samt tydliga instruktioner för hur de ska ställa frågor om kön.
- Om undersökningen genomförs i möte med de svarande, låt denne själv fylla i uppgifter om kön, istället för att göra det utifrån en visuell observation.
- Om intervjun genomförs via telefon, ställ en fråga om kön och utgå inte från den svarandes röst. Använd ålder, inte kön, som kontrollfråga för att säkerställa att det är rätt person som svarar.
- Om enkäten översätts behövs det göras med medvetenhet om att begrepp för kön och sexualitet varierar utifrån språk och kulturell kontext. Undvik direktöversättning och ta hjälp av en hbtqi-kompetent översättare eller testning med målgrupp.
- Låt analysen ta tid och reflektera kring egna grundantaganden kring kön och makt. Reflektera även kring vilka skillnader som kan finnas inom grupperna utifrån andra maktordningar och förutsättningar.

KVALITATIVA FRÅGOR

Syftet med kvalitativa enkäter i jämställdhetsarbetet är att kunna kartlägga problem och risker kopplade till kön och ojämställdhet. Det kan göras i arbetsplats-, brukar- och elevundersökningar.

Att en enkät, eller delar av den, är kvalitativ innebär att den bygger på tolkning och inte kvantifiering. En fördel är att det ger kunskap om områden som är svåra att mäta. Det kan handla om upplevelser av samtalsklimat, fysisk miljö eller hälsa. Kvalitativa frågor kan även användas för att fånga förekomst av transfobi på en arbetsplats utan att någon behöver komma ut som transperson.

En nackdel med kvalitativa frågor är att tolkningar av dem kan variera. Till exempel kan en fråga om trakasserier få olika svar beroende på hur ordet trakasserier uppfattas. Det gör det svårare att veta vad som faktiskt undersökts och vilka problem som behöver åtgärdas. Av den anledningen är det viktigt att formulera enkätfrågor tydligt och lättförståeligt. Nedan följer rekommendationer för hur detta kan göras på transinkluderande sätt.

Rekommendationer för kvalitativa enkäter

- Anpassa språk och ordval till målgruppen.
- Formulera tydliga frågor för att minska risken för olika tolkningar. Ett sätt att göra det är utifrån konkreta händelser, så som:
 - ”Har du varit med om att en klasskamrat skämtat på ett nedsättande sätt utifrån kön?”
 - ”Har du varit med om att en klasskamrat skämtat på ett nedsättande sätt om transpersoner?”
- Ställ även frågor om subtila upplevelser som att bli osynliggjord och inte vara en del av gemenskapen, genom formuleringar som:
 - Känner du dig delaktig i gemenskapen på din arbetsplats?
 - Känner du dig trygg och accepterad på din arbetsplats?
 - Kan du obesvärat prata med kollegor om ditt privatliv, som till exempel fritid, relationer och familjeliv?
- Om enkätsvar innehåller information som kan leda till att enskilda transpersoner identifieras behöver den hanteras varsamt. Redovisa inget som kan kopplas till enskilda personer. När informationen är relevant för likabehandlingsarbetet, ta med den i anonymiserad form till arbetet med åtgärder. Det bör göras i relevanta forum som chefs-, likabehandlings- eller arbetsmiljögrupp.
- För arbetsgivare och utbildningsanordnare gäller att de risker som upptäcks under kartläggning ska dokumenteras och ligga till grund för insatser inom ramen för likabehandlingsarbetet. Även om avsikten med en enkät inte varit att identifiera enskilda trakasserier eller missgynnade, behöver ansvariga agera om sådana upptäcks.



EXEMPEL PÅ TRANSINKLUDERANDE ENKÄTFRÅGOR

Formuleringarna utgår från undersökningen *Normer som skaver – hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad*⁴⁷ och har vidareutvecklats av projektet.

Öppenhet

Känner du till om någon på din arbetsplats, inklusive du själv, inte är öppen för alla kollegor med sin könsidentitet?

- Ja.
- Nej.
- Vet inte.

Frågorna visas enbart för dem som svarat Ja:

- Vad på arbetsplatsen kan göra det svårt att vara öppen? Ge exempel om du vill.

Samtalsklimat

I vilken grad gäller följande påståenden på din arbetsplats?

På min arbetsplats ...

- reflekterar personalen kring hur bemötandet kan upplevas av hbtqi-personer.
- finns det en tystnad kring hbtqi-frågor.
- uppstår en obekväm stämning om frågor kring hbtqi kommer upp.
- pratas det om kvinnor i negativa ordalag.

- pratas det om hbtqi-personer i negativa ordalag.
- skämtas det på ett negativt sätt om kvinnor och män.
- skämtas det på ett negativt sätt om transpersoner.
- används ord som kärring, fjolla och hora som skällsord.
- finns det personer som uttrycker ovilja eller hat mot transpersoner.
- finns det personer som uttrycker ovilja eller hat mot kvinnor.
- säger kollegorna ifrån om någon uttalar sig kränkande eller ned-sättande med koppling till kön.
- säger cheferna ifrån om någon uttalar sig kränkande eller ned-sättande med koppling till kön.

Rädsla & otrygghet

Finns det platser, uppgifter, personer eller sammanhang på ditt arbete som du undviker av rädsla för diskriminering, trakasserier eller våld med koppling till kön?

- Ja.
- Nej.
- Vet inte.

Finns det platser, uppgifter, personer eller sammanhang på ditt arbete som du undviker av rädsla för opassande nyfikenhet, frågor eller kommentarer med koppling till kön?

- Ja.
- Nej.
- Vet inte.

Frågorna visas enbart för dem som svarat Ja:

- Vad undviker du och av vilka skäl? Ge exempel om du vill.
- Hur gör du om du inte kan undvika dem? Ge exempel om du vill.

Arbete för lika rättigheter

Upplever du att det pågår ett arbete på din arbetsplats för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla – oavsett kön?

- Nej.
- Ja, men för lite.
- Ja, tillräckligt.
- Ja, för mycket.
- Vet inte.

⁴⁷ *Normer som skaver – Hbtq personers sociala arbetsmiljö i Göteborg Stad*, Sofia Björk & Mattias Wahlström, Göteborgs universitet, 2018.

”Statistik handlar om siffror inte människor (även om siffrorna kan användas för att dra slutsatser om människor)”⁴⁸

”Varje blankett där det enbart går att välja ”man” eller ”kvinna” reproducerar tvåkönsmodellen inom ett skenbart opolitiskt ramverk.”⁴⁹

48 Statistik för beteendevetare, Borg, Elisabet & Westerlund, Joakim, 2012 (2006).

49 Information Systems and the Translation of Transgender, Jeffery Alan Johnson, Transgender Studies Quarterly, vol 2, nr 1, February 50 Introduction, Paisley Currah och Susan Stryker, Transgender Studies Quarterly, vol 2, nr 1, February 2015. Vår översättning.

KVANTITATIVA UNDERSÖKNINGAR

I detta avsnitt ges förslag på hur det går att ställa inkluderande frågor om kön i undersökningar där resultatet analyseras utifrån kön. Målsättningen är att cispersoner och transpersoner inkluderas på säkra och respektfulla sätt.

I jämställdhetsarbetet används kvantitativa undersökningar för att ta fram kunskapsunderlag för maktanalys, problemformulering, beslut och uppföljning. I Sverige finns sedan 1994 lagkrav på könsuppdelad statistik. Det innebär att offentlig individbaserad statistik ska vara uppdelad utifrån kön om det inte finns särskilda skäl mot detta. Alla uppgifter i tabeller och diagram samt alla variabler ska redovisas könsuppdelat. Kön definieras inte i förordningen om den officiella statistiken (2001:100) men har tolkas som redovisning utifrån kategorierna man och kvinna, baserat på juridiskt kön.

På så sätt så reproducerar statistiken som används i jämställdhetsarbetet cisnormen. Transkvinnor och transmän som ändrat juridiskt kön inkluderas i den könsuppdelade statistiken men deras transerfarenheter osynliggörs, medan ickebinära transpersoner exkluderas helt.

Det finns utmaningar i att ta fram data som möjliggör jämförelser mellan cispersoner och transpersoner, liksom mellan kvinnor, män och personer med annan könsidentitet. En statistisk undersökning gör om information till siffror. När det gäller kön är viss information enklare att kvantifiera än annan. Till exempel är det lättare att räkna en siffra i ett personnummer än upplevelsen av att vara man. Bland annat för att vårt samhälle har institutionaliserat register över juridiskt kön men inte könsidentitet.

En central del av arbetet med att inkludera transpersoner i jämställdhetsstatistik är att tydliggöra vad som ska mätas och varför det görs, för att utifrån det formulera hur det ska genomföras. Istället för att utgå från ett ”korrekt” sätt för hur frågor om kön ska formuleras behöver kategorier och svarsalternativ utformas utifrån varje undersöknings syfte, målgrupp, resurser samt sammanhang för datainsamling.

ATT ANALYSERA STORA mängder information kräver tydliga kategorier. För transpersoner innebär inkludering i könsuppdelad statistik att få ”räknas” genom att erfarenheter och livsvillkor syns i kunskap om exempelvis ohälsa eller våldsutsatthet. Samtidigt innebär kvantifieringen att mångfacetterade upplevelser och uttryck tvingas in i ”kategorier som inte riktigt passar:⁵⁰ vilket blir en form av normalisering. Begreppet *biologiskt kön* kan exempelvis uppfattas problematiskt av transpersoner som inte upplever kön som biologiskt.

För att inkludera transpersoner i enkätundersökningar behövs en balans mellan krav på tydliga kategorier och svarsalternativ som kan spegla, förstås och accepteras av transpersoner i stort. Eftersom cispersoner är en majoritetsgrupp behöver kategorier och frågor även vara så tydliga att cispersoner förstår dem. Risken är

”Min uppfattning är att vi i teori är väldigt inkluderande när vi diskuterar olika perspektiv, normer och intersektionalitet, men att i det praktiska arbetet faller tyvärr transperspektivet ofta bort, eller blir nedprioriterat. Många program där statistik förs in är inte transinkluderande, där får vi kompensera i vår analys av statistiken men samma där: beroende på kunskap och vilja hos den ansvarige så sker det i olika stor utsträckning.”⁵¹

”Det är en vanlig ursäkt att ’vi får inte fråga om någons könsidentitet etc...’ Men gör inte det då! Komplettera dina lokala kartläggningar/undersökningar med nationella rapporter för sådana finns ju och så stora skillnader är det faktiskt inte!”⁵³

annars att de svarar fel, vilket leder till bristande datakvalitet och missvisande kunskap om transpersoners livsvillkor.⁵² Att ha många olika alternativ för transpersoner riskerar att leda till få svarande i varje kategori, vilket kan få konsekvensen att resultaten inte går att ta med i analysen. I små undersökningar kan gruppen som undersöks vara så liten att det blir svårt att använda uppgifter som rör transpersoner i analysen.

Undersökningar som behandlar information om kön kan även leda till att enskilda personers transstatus röjs genom bakvägsidentifiering. Det innebär att uppgifter, exempelvis ålder och könsidentitet, i kombination med varandra gör att en persons transbakgrund blir känd. Trots att uppgifter om könsidentitet inte uttryckligen omfattas av dataskyddsförordningen ses de i vissa sammanhang som **känsliga**. Därför ska det göras en riskbedömning i varje enskilt fall. Även frågor som rör juridiskt kön kan röja en persons transidentitet eller bakgrund. Av den anledningen behöver uppgifter om juridiskt kön i vissa fall hanteras varsamt.

REGISTERUNDERSÖKNINGAR

Registerdata är uppgifter som samlas in av myndigheter och andra organisationer genom egna register. Uppgifterna är kopplade till personnummer och kräver inte något deltagande från dem som omfattas. Information om juridiskt kön baseras på den tredje siffran i personnumret och betraktas generellt inte som känsliga uppgifter. Eftersom Sverige har två juridiska kön är det svårt att inkludera ickebinära transpersoner i undersökningar som baseras på registerdata.

Rekommendationer för registerundersökningar

- Om en undersöknings syfte rör juridiskt kön – använd i första hand registerdata.
- Ange tydligt att det är juridiskt kön som redovisas i undersökningen.
- Redogör för undersökningens storlek, urvalskriterier och om urvalet är slumpmässigt, stratifierat, systematiskt eller utgörs av kluster.
- Beskriv att det finns en risk för felkänning i analysen.
- Inkludera ett transperspektiv genom att relatera undersökningens resultat till nationella studier och forskning om transpersoners livsvillkor. Synliggör eventuella behov eller kunskapsluckor.

51 Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

52 "Counting" Transgender and Gender-Nonconforming Adults in Health Research. Recommendations from the Gender Identity in US Surveillance Group. Transgender Studies Quarterly, vol 2, nr 1, February 2015.

53 Workshopdokumentation – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.



ÄR KÖNSIDENTITET EN KÄNSLIG PERSONUPPGIFT?

Det går inte att se vilken könsidentitet en person har men utifrån cisnormen förväntas könsidentitet hänga ihop med juridiskt kön. Uppgifter om könsidentitet och juridiskt kön för dem som följer normen betraktas sällan som känsliga. För andra kan både könsidentitet och juridiskt kön utgöra integritetskänslig information. Alla transpersoner kan eller vill inte vara öppna med könsidentitet eller transerfarenhet. För en del är det en fråga om säkerhet.

Dataskyddsförordningen (GDPR) definierar inte könsidentitet som en känslig personuppgift, däremot frågor om hälsa och sexualitet. En enskild uppgift om vilket kön en person har betraktas alltså inte som känslig. Personuppgifter kan däremot bli känsliga utifrån sammanhang. Datainspektionen menar att uppgifter om könsidentitet kan vara

känsliga personuppgifter – beroende på sammanhanget där uppgifterna förekommer. Därför är det viktigt att i varje enskilt fall göra en bedömning av vilken typ av personuppgifter det rör sig om och om det finns stöd för behandlingen.⁵⁴

I utredningen *Transpersoner i Sverige* ifrågasätts att uppgifter om kön, könsidentitet och könsuttryck generellt kan ses som känsliga. Att fråga om kön i undersökningar som kombinerar registerdata med insamling av uppgifter från respondenter ses som potentiellt problematiskt – då det kan leda till att information går att koppla direkt till personer. Att samlas in uppgifter från deltagare i undersökningar som inte är kopplade till registerdata ses däremot inte som riskfyllt på samma sätt. I de undersökningarna ges individen möjlighet att själva ta ställning till för- och nack-

delar med att vara dold respektive att vara inkluderad.⁵⁵

Förvaltningsrätten i Stockholm har i ett fall bedömt att registrering av känsliga personuppgifter inom arbetet med aktiva åtgärder utgjort behandling av personuppgifter på ett sätt som strider mot GDPR. Domen gäller en arbetsgivare som samlat in personuppgifter på individnivå för att över tid följa om sexuell läggning eller etnicitet kan påverka karriärmöjligheter. Det definierades som en otillåten kartläggning då känsliga personuppgifter kunde kopplas ihop med enskilda medarbetare.⁵⁵ Domen är ett exempel på när registrering av uppgifter bedömts olämplig, men den är inte prejudicerande och kan inte rakt av tillämpas för uppgifter om könsidentitet.



EXEMPEL – TRANSINKLUDERANDE UNDERSÖKNINGAR OM LIVSVILLKOR

Nedan beskrivs två undersökningar som på olika sätt inkluderar transpersoner.

Från vaggan till graven – Hallänningens liv och livsvillkor ur ett intersektionellt perspektiv har tagits fram av Region Halland i samverkan med Länsstyrelsen i Halland, 2016–18. Undersökningen har ett livscykelperspektiv och relaterar lokala data utifrån juridiskt kön till nationella data om transpersoners livsvillkor, då halländska uppgifter

för transpersoner saknas. Rapportens resultat sammanfattades även i *Den bästa livsplatsen – för vem? – en livsberättelse från vaggan till graven* som i ett enkelt format beskriver hallänningarnas livsvillkor.

Ungas hälsa utifrån könsidentitet – ett komplement till Folkhälsorapport Barn och Unga i Skåne 2016 togs fram av av Region Skåne i samarbete med Kommunförbundet Skåne. Rapporten baserar sig på Folkhälso-

enkät Barn och Unga i Skåne 2016 som erbjöds skolelever i alla Skånes 33 kommuner. Enkäten besvarades anonymt och frågorna gällde området som skola, familj, hälsa, fritidsvanor, matvanor, trygghet, tobak, alkohol och narkotika. Totalt svarade ca 27 000 elever. Resultatet redovisas utifrån juridiskt kön och könsidentitet vilket baserar sig på att enkäten innehöll en tvåstegsfråga om biologiskt kön och könsidentitet.

54 Datainspektionens remissvar – Transpersoner i Sverige – Förslag förstärkt ställning och bättre levnadsvillkor (SOU 2017:92).

55 *Transpersoner i Sverige* – Förslag förstärkt ställning och bättre levnadsvillkor (SOU 2017:92).

56 FÖRVALTNINGSRÄTTEN I STOCKHOLM DOM 13371-17.

”Vi har policy för statistik som säger att den ska vara könsuppdelad och om möjligt ha med ett hbtq-perspektiv. När vi gör undersökningar tar vi med ett tredje könsalternativ och frågar om transerfarenhet. (...). En svårighet är ju att det ibland, i en liten verksamhet, inte blir tillräckligt stort underlag. Det gör att vi får vara försiktigare i slutsatserna kring transpersoner, det betyder inte att vi ska sluta synliggöra transpersoner.”⁵⁷

EGNA ENKÄTUNDERSÖKNINGAR

En del undersökningar görs genom att den egna organisationen samlar in information genom enkäter. Det kan handla om nationella eller regionala undersökningar, liksom undersökningar riktade till medarbetare, patienter, brukare eller elever. Ibland kallas dessa enkäter för kodade och okodade. I kodade enkäter går det att utläsa juridiskt kön genom den svarandes personnummer medan okodade enkäter inte är kopplade till personnummer.

Ett sätt att möjliggöra inkludering av transpersoner är att säkerställa anonymitet för de som svarar. I de fall uppgifter går att koppla till person avråds behandling av potentiellt känsliga personuppgifter om det inte finns en lagstadgad grund för insamlingen.

Rekommendationer för egna undersökningar

- Ta ställning till frågor om att säkra transpersoners integritet:
 - Vilken typ av personuppgifter rör det sig om?
 - Kan ni säkra deltagarnas anonymitet eller finns risk för bakvägsidentifikation?
 - Är det frivilligt att svara på frågor om kön? Finns det maktrelationer som kan påverka förutsättningarna för samtycke?
 - Hanteras uppgifterna på ett säkert sätt?
 - Behöver ni göra en ansökan om etikprövning?
- Bedöm i varje enskilt fall om ni har förutsättningar för att säkra transpersoners integritet. Vid osäkerhet kontakta jurist, Datainspektionen eller SCB.

När anonymitet inte kan säkras

Det kan till exempel handla om okodade enkätundersökningar med få deltagare samt kodade undersökningar.

- Ställ *inte* frågor om juridiskt kön i kodade enkäter där informationen går att utläsa genom personnummer.
- Undersök rutiner, föreskrifter samt om ni har en rättslig grund för behandling av potentiellt känsliga personuppgifter.
 - Fråga *inte* efter könsidentitet eller transerfarenhet om det saknas rättslig grund och om det finns risk att röja personers transidentitet.
- I okodade enkäter där fråga om juridiskt kön ställs:
 - Ange tydligt att det är just juridiskt kön som efterfrågas i undersökningen, varför ni frågar om kön, hur resultatet ska användas och hur uppgifterna behandlas.
 - Lägg även till alternativet ”vill inte svara.”
- Integrera kunskap om transpersoner i undersökningen genom att använda kvalitativa metoder, exempelvis genom [kvalitativa frågor](#) eller [dialoggrupper](#).
- Relatera undersökningens resultat till nationella studier och forskning om transpersoners livsvillkor.

⁵⁷ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

”Mer än två boxar (juridiskt kön) har aldrig förstört ett statistikunderlag. Gruppen ciskvinnor är så stor att de könsmonster de representerar ändå framkommer.”⁵⁸

När anonymitet kan säkras

Det kan exempelvis gälla aggregerad data beställd från SCB eller okodade enkätundersökningar.

- Formulera frågan om kön på ett transinkluderande sätt, som exempelvis att [fråga om kön i två steg](#).
- Beskriv varför ni frågar om kön, hur resultatet ska användas och hur uppgifterna behandlas.
- Om enkäten innehåller transspecifika frågor om exempelvis könsbekräftande vård. Ställ dessa i ett frågebatteri riktat till dem som uppgett transerfarenhet eller identitet.
- Gå vidare med de resultat som sticker ut. Om till exempel en grupp har högre eller lägre resultat än andra grupper, analysera det vidare. Om det av någon anledning inte görs, beskriv varför.
- Redovisa aldrig resultat som riskerar att peka ut enskilda personer. En utgångspunkt är att inte redovisa svarsalternativ som har färre än fem svarande men avgör från fall till fall. Om det finns osäkerhet ska resultatet inte redovisas.
- Om antalet svarande är lågt, sammanställ och redovisa resultat på högre nivå i länet, landet eller organisationen. Flera små undersökningar kan även användas för att göra metaanalyser.

Vid återkommande undersökningar kan flera års underlag slås samman för att få en tillräckligt stor jämförelsegrupp. I det senare fallet går det inte att mäta förändring över tid.

Fråga om kön i två steg

Ett sätt att fråga om kön är att använda en tvåstegsfråga. Det utvecklades 1997 av The Transgender Health Advocacy Coalition i USA för en studie om transpersoner och har vidareutvecklats och spridits efter det.

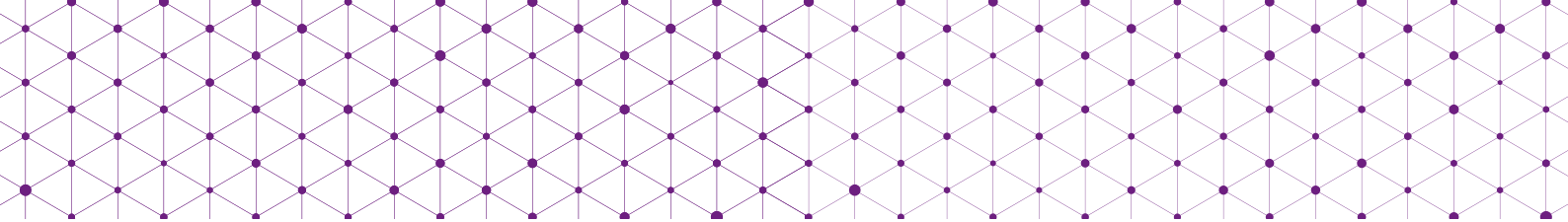
Metoden innebär att ställa en fråga om *juridiskt kön* vid födseln och en fråga om nuvarande *könsidentitet*. Fördelen med tvåstegsfrågan är att den ger kunskap om vilka svarande som har eller haft en skillnad mellan tilldelat kön och könsidentitet. Det gör det möjligt att identifiera cispersoner samt göra jämförelser mellan cis- och transpersoner, liksom mellan olika transpersoner.⁵⁹ Vilket ger förutsättningar för mer träffsäkra analyser och kunskap om variationer inom grupperna kvinnor och män, liksom för människor som varken definierar sig som män eller kvinnor. I Sverige har tillvägagångssättet använts i rapporten *Barn & unga i Skåne* (2016).

Ett annat sätt att använda tvåstegsfrågan är att fråga om *juridiskt kön* eller hämta information om juridiskt kön genom registerdata, samt att fråga om *transerfarenhet eller identitet*. Skillnaden mellan att fråga om tilldelat kön/könsidentitet och juridiskt kön/transerfarenhet är att det första alternativet ger kunskap om det juridiska kön en person tilldelades vid födseln och nuvarande könsidentitet, medan den andra modellen ger kunskap om nuvarande juridiskt kön samt transerfarenhet.

Vilken formulering som används bör utgå från undersökningens

58 Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

59 A Two-question Method for Assessing Gender Categories in the Social and Medical Sciences, JOURNAL OF SEX RESEARCH, 50 (8), 767–776, 2013.



”Det finns inte ett bästa sätt att mäta på”⁶⁰

VAD INNEBÄR ANNAT?

Kategorin *annat* är inte en identitet som alla som bryter mot cisnormen kan identifiera sig med. Ordet används här som ett öppet alternativ till kategorierna *man* eller *kvinn*a. Syftet är att analyser av könsuppdelad data ska kunna inkludera resultat för personer som på något sätt bryter mot tvåkönsmodellen. Fokus ligger att vara något annat än man eller kvinna, inte att samtliga svarande ska identifiera sig med en specifik identitet.

En fördel med ett alternativ som inte är knutet till en identitet är att det kan fyllas i av personer med olika identiteter. Att alternativet inte är beroende av dagsaktuellt språkbruk kan även möjliggöra jämförelser över tid.

Ibland kan begreppet *annat* behöva förtydligas, exempelvis genom en förklaring som ”alternativet är till för dig som identifierar dig mellan, bortom eller med båda könskategorierna kvinna och man, eller som är osäker på eller inte definierat din könsidentitet.”

syfte och vilka aspekter av kön som är mest lämpad för att uppnå det syftet. Om flera faktorer är viktiga går det att kombinera frågorna. Det gjordes till exempel av Folkhälsomyndigheten i SRHR 2017, där information om juridiskt kön baserades på registerdata medan enkäten innehöll frågor om könsidentitet och transerfarenhet.

Gör såhär:

- Tydliggör vad frågan om kön gäller och formulera den i två steg. Exempelvis:

Tilldelat kön & könsidentitet

- Vilket kön tilldelades du vid födseln (stod i ditt födelsebevis)?
flicka / pojke / vill inte svara
- Identifierar du dig som ...
kvinna / man / annat / vill inte svara

Juridiskt kön & transerfarenhet

- Vilket är ditt juridiska kön?
kvinna / man / vill inte svara
- Är du eller har du erfarenhet av att vara transperson?
ja / nej / vill inte svara

- Välj ord och kategorier utifrån målgrupp och resurser för databehandling.
- Vid osäkerhet kring ordval, involvera målgruppsrepresentanter till exempel genom [dialoggrupper](#).
- Definiera könsbegreppen tydligt, förslagsvis genom en kort beskrivande text i samband med frågeställningen.
- Om möjligt, lägg till en fritextfråga där den svarande kan ange sin könsidentitet eller transerfarenhet.



REFLEKTERA – RÄTT FORMULERING?

Det finns inte ett perfekt sätt att ställa frågor om kön i enkäter. Reflektera kring exemplen i detta avsnitt och andra enkäters frågeformuleringar utifrån frågorna nedan:

- Hur uppfyller ordval och kategorier syftet med undersökningen?
- Är orden lätta att förstå? För vilka?
- Hur kan ordvalen uppfattas av cispersoner? Av transpersoner?
- Vilka fördelar finns det med dessa ordval och kategorier? Vilka nackdelar?
- Vad kan de få för konsekvenser?

⁶⁰ Workshopdokumentation; Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

IDEALT?

Det behövs ett fortsatt arbete för att utveckla enkätfrågor som fångar samspel mellan olika aspekter av kön (juridik, könsidentitet, könsuttryck samt kropp), liksom om hur personer blir bemötta och behandlade utifrån kön. Utöver det krävs även utveckling av transinkluderande statistikprogram, samt resurser och kompetens för att hantera svaren.

Målsättningen är att alla som svarar på offentliga aktörers enkäter ska kunna hitta svarsalternativ som är möjliga att fylla i och att resultaten inkluderas i analysen. Det förutsätter att alla som vill vara öppna med könsidentitet eller transexfarenhet kan vara det och alla som inte vill kan välja att inte vara det.



EXEMPEL – ATT FRÅGA OM TRANSERFARENHET ELLER IDENTITET

SRHR 2017, *Sexuell och re-
produktiv hälsa och rättigheter i
Sverige*, Folkhälsomyndigheten

1. Jag är:
Kvinna / man / icke-binär /
queer / annat (skriv i rutan) /
Vet inte / vill inte svara

alltid skiljer sig från normen
för det kön som registrera-
des för dem vid födseln.

- Ja
- Nej
- Vet inte

RFSL

2. Är du eller har du varit trans-
person?
Transperson är ett sam-
lingsbegrepp som brukar
användas för att beskriva
personer vars könsidentitet
eller könsuttryck tidvis eller

- Är du eller har du erfarenhet
av att vara transperson?
 - Ja
 - Nej
 - Vet ej
 - Vill ej svara



EXEMPEL – ATT FRÅGA OM KÖNSIDENTITET

Nedan följer exempel på hur frågor om kön kan ställas i två steg. En del av dem har förenklats i översättning till svensk kontext.

Canadas folkräkningsenkät 2021
(under testning, vår översättning).⁶¹

1. "Vad var personens kön vid
födseln?

Kön syftar på tilldelat kön.

- a. Manligt / pojke
- b. Kvinnligt / flicka

2. "Vad är personens kön?"

*Syftar på personens nuva-
rande kön vilken kan skilja sig
från det vid födseln tilldelade
könet och kan vara annorlun-
da än vad som står i juridiska
dokument.*

- a. Man
- b. Kvinna
- c. Annat, var vänlig ange:

2. Vad är din primära köns-
identitet idag?
Manlig/man
Kvinnlig/kvinna
En del av tiden som ett kön,
en del av tiden som ett annat
Ett kön som inte listas här,
var vänlig ange:

The Healthy Living Project
(vår översättning).⁶³

1. "Jag föddes som pojke /
flicka / intersex"
 - a. (För de som svarar
intersex) "jag uppfostrades
som flicka / pojke / annat"
2. "Jag identifierar mig som...
kvinna / man / annat"

Barn & unga i Skåne 2016

1. "Mitt biologiska kön är
pojke / flicka"
2. "Jag identifierar mig som ...
pojke / flicka / annat"

*National Transgender Discrimina-
tion Survey* (vår översättning).⁶²

1. Vilket kön tilldelades du vid
födseln, på ditt födelsebevis?
(välj ett alternativ)
Pojke / Flicka

⁶¹ *In-depth review of measuring gender identity.* Prepared by Canada and the United Kingdom. Conference of European Statisticians, United Nations Economic Commission for Europe, ECE/CES/BUR/2019/FEB/3. I översättningen har "sex assigned at birth" översatts till tilldelat kön och "gender" till kön. Kategorierna kan därmed förstås som bredare än "juridiskt kön" och "könsidentitet."

⁶² *Boxes of our own creation – A Trans Data Collection Wo/Manifesto.* Jack Harrison-Quintana, Jamie M. Grant & Ignacio G Rivera, *Transgender Studies Quarterly*, vol 2, nr 1, February 2015.

⁶³ *A Two-question Method for Assessing Gender Categories in the Social and Medical Sciences,* JOURNAL OF SEX RESEARCH, 50(8), 767–776, 2013. I översättningen har ordet transperson ersatts med annat.

Dialoggrupper

*”Prata med transpersoner om det. Sluta prata om transpersoners situation. Prata med dem istället”.*⁶⁴

I denna del ges förslag på hur det går att lyssna in och få kunskap om transpersoners behov och livsvillkor genom dialoggrupper. Målsättningen är att använda metoden på sätt som når ut och möjliggör transpersoners delaktighet i beslutsprocesser.

Dialoggrupper är sätt att använda gruppintervjuer för att få mer kunskap om en fråga eller ett område. Syftet är att få perspektiv och kunskap från grupper som är i minoritet och marginaliserade i samhället. Vi använder begreppet dialoggrupper för att tydliggöra att det är ett utforskande samtal, inte en intervju.

Dialoggrupper med syfte att inhämta transperspektiv kan utformas utifrån att:

- *transpersoner utgör målgruppen* och bjuds in som deltagare
- *en viss grupp inom gruppen transpersoner utgör målgruppen* och bjuds in som deltagare, exempelvis transkvinnor, transmän, ickebinära, asylsökande transpersoner, äldre transpersoner, unga transpersoner.
- *transpersoner ingår i en bredare målgrupp* som män, kvinnor, personer med en viss funktionsvariation, eller liknande.
- *intresseorganisationer eller verksamheter som företräder målgruppen* bjuds in. Då står inte de egna erfarenheterna av att vara trans i fokus, utan kunskap utifrån att arbeta specifikt med målgruppen.

Vilken gruppammansättning som ska väljas beror på syftet. Det går även att använda flera grupper, till exempel en för transpersoner och en för personer oavsett kön.

REKOMMENDATIONER FÖR DIALOGGRUPPER

- För att nå ut med information till potentiella deltagare föreslås att:
 - samarbeta med lokala hbtqi- och kvinnoorganisationer och sprid information via dem.
 - använd flera vägar för att nå ut, komplettera ordinarie kanaler med efterlysning på sociala medier och via nätverk.
 - upprätta en kontaktlista med lokala transorganisationer, experter, organisationer och verksamheter med relevant kunskap om trans.
- Var tydlig med syftet, varför deltagarna bjuds in och vad som förväntas av dem.
- Gör tydligt att svar inte kommer redovisas på individnivå och att personuppgifter inte kommer sparas eller spridas.
- Skapa tryggare förutsättningar för deltagarna för att möjliggöra tillit och en bra dialog (se [Tips för tryggare deltagare; En inkluderande verksamhet](#))

⁶⁴ Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

- I återrapportering inom den egna verksamheten, lyft vad som framkom men betona att det finns perspektiv och röster som förmodligen inte kommit fram. Urvalet är inte generaliserbart för alla transpersoner, men utgör värdefulla perspektiv.
- Ge deltagarna möjlighet att ta del av resultatet, genom att berätta när rapport eller beslut publiceras.

TIPS FÖR TRYGGARE DELTAGANDE

En fullständig tillit är omöjlig att säkerställa men nedan presenteras förslag för ökad trygghet:

- Håll mötena i neutrala lokaler eller samarbeta med en lokal hbtqi-organisation och använd deras lokaler.
- Ställ inte krav på föransmälan eller låt den administrativa hanteringen av anmälningarna gå via externa anmälningsverktyg. Då kan personuppgifter inte spåras eller begäras ut som offentliga handlingar.
- Utgå från deltagarnas självidentifikation och ifrågasätt inte könstillhörighet eller transstatus.
- Tydliggör att deltagarna inte får ta bilder eller publicera information kopplad till andra deltagare på sociala medier.
- Gör det möjligt att delta digitalt för att inkludera personer som inte kan ta sig till platsen fysiskt för att öka tillgängligheten.
- Låt deltagarna ta med nära person eller anhörig för att sänka tröskeln.
- Ge möjlighet att mötas upp innan dialoggruppen för deltagare som inte kan eller vill ta sig till mötet själva.

REPRESENTATION?

Det är troligt att deltagare i en dialoggrupp för transpersoner framförallt utgörs av transpersoner som kan vara öppna. Metoden kan alltså inte garantera representativitet för hela målgruppen. Det finns en risk att röster från ”dolda” transpersoner inte hörs, samtidigt som verksamheten kan säga att de lyssnat in transpersoner.

Tips för att minska den risken är att ta kontakt med transorganisationer och be dem ta in information från medlemmar som inte är öppna, eller att genomföra dialoggruppen via nätet. Ett annat förslag är att uppmärksamma det i samtal med gruppen, till exempel genom att ställa frågor som:

■ Hur kan det vi diskuterar påverka transpersoner som inte kan eller vill vara öppna?

■ Vad tror ni kan vara viktigt för oss att ta med när det rör situationen för personer som inte är öppna?

Även om det inte kan säkerställas att transperspektivet är heltäckande ger det möjlighet till fler infallsvinklar kring frågan.



EXEMPEL

Kommunens jämställdhetsstrateg bjuder in till dialoggrupp med syftet att hämta in förslag på hur transperspektiv kan införlivas i kommunens handlingsplan för att motverka våld i nära relationer. Syftet är att stärka det intersektionella perspektivet, framförallt med fokus på kön och könsidentitet. Huvudfrågan är ”Hur kan handlingsplanen omfatta former av könat våld som transpersoner utsätts för i nära relationer?”

Inbjudan med information sprids via kommunens hemsida, sociala medier samt upparbetade nätverk där både trans-, hbtqi- och kvinnoorganisationer finns med. Tio deltagare anmäler sig och åtta dyker upp. I dialoggruppen kommer ett antal förslag upp som dokumenteras. Jämställdhetsstrategen tar med dem i det fortsatta arbetet med handlingsplanen.

Könsfördelning

I detta avsnitt ges förslag på hur det går att inkludera ett transperspektiv i kartlägningsarbetet för en jämn könsfördelning på en arbetsplats. Syftet är att identifiera utvecklingsområden utifrån ett flerdimensionellt synsätt på kön.

Sverige har en arbetsmarknad som är starkt könssegregerad. Könstillhörighet påverkar utbildning, yrkesval och möjligheterna att avancera inom yrket. På många arbetsplatser är nästan bara personer av ett kön representerade.

I jämställdhetsarbetet är könsfördelning en viktig fråga för att undersöka hur verksamheter organiseras utifrån juridiskt kön. Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen verka för en jämn könsfördelning inom olika typer av arbeten, olika kategorier av arbetstagare samt på ledande positioner.

Det första steget är en kartläggning av arbetsplatsen. Om den visar att det finns en ojämn könsfördelning ska arbetsgivaren analysera orsakerna och genomföra åtgärder för förändring. En insats kan exempelvis vara kompetensutveckling av anställda. Arbetet ska följas upp på samma sätt som övrigt arbete med aktiva åtgärder.

Det saknas kunskap om transpersoners antal och situation på arbetsmarknaden och tolkningen av dataskyddsförordningen gör det svårt att samla in uppgifter om könsidentitet ifall de går att koppla till person. Därför kan det vara svårt att göra transinkluderande kvantitativa analyser av könsfördelningen på en arbetsplats.

Nedan finns frågor för en analys av könsfördelning i en verksamhet. Det handlar alltså inte om att räkna personer utan om att reflektera kring organisationens förutsättningar. Fokus ska vara på att granska verksamheten och inte enskilda anställda. Det är vanligt att transpersoner kan vara öppna för några kollegor eller sin chef men inte för alla. Därför är det viktigt att inte exponera enskilda personers könsidentitet om frågorna används i en grupp.

ANALYSFRÅGOR

1. Reflektion:

- Finns det en överrepresentation av något kön (män, kvinnor, ickebinära) på vår arbetsplats? Finns det en överrepresentation av cispersoner eller av transpersoner?
- Är det möjligt att arbeta som underrepresenterat kön på vår arbetsplats?
 - Vad talar för och vad talar emot?
- Är det möjligt att arbeta som öppen transperson på vår

VAD ÄR EN JÄMN KÖNSFÖRDELNING?

Det finns flera sätt att mäta vad som anses jämnt. Till exempel kan det göras i jämförelse med hur det ser ut i samhället, hur det ser ut i en yrkeskategori, eller i relation till hela arbetsgruppen. För att kunna göra en analys behöver det tydliggöras vad jämförelsen avser. I jämställdhetsarbetet brukar en jämn könsfördelning beskrivas som 50/50 eller 40/60 av vardera kön. Ofta används begreppen horisontell och vertikal könssegrering där horisontell segregering syftar på att kvinnor och män arbetar inom olika yrken, medan den vertikala segregationen syftar på att kvinnor och män arbetar på olika nivåer i en organisation. Intern segregering handlar om att när män och kvinnor är utbildade för samma yrke finns det en skillnad mellan könen vad gäller specialisering och inriktning.

Det finns inte en totalsumma på antalet transpersoner i Sverige, och transpersoner är i många fall minoritet på en arbetsplats, oavsett yrkeskategori och organisationsnivå. Många transpersoner tillhör även någon av grupperna kvinnor eller män.

Så vad en jämn könsfördelning innebär för transpersoner är i dagsläget svårt att säga.

arbetsplats?

- Vad talar för och vad talar emot?

2. Könsfördelning:

- Hur ser könsfördelningen i vår verksamhet ut? Hur mäter vi den?
- Om någon grupp är överrepresenterad (exempelvis juridiska män), vilka konsekvenser får det? Finns det starka normer kopplade till kön? Hur påverkar det arbetsgruppen?
- Hur är könsfördelningen i jämförelse med könssegregationen på svensk arbetsmarknad? (horisontell, vertikal och intern)
- Hur relaterar könsfördelningen till jämställdhetsmålen (i verksamheten eller de nationella jämställdhetspolitiska målen)?

3. Arbetsmiljö:

- På vilka sätt är arbetsplatsen anpassad till att många av ett kön jobbar här?
- Är arbetsplatsen anpassad för cispersoner? På vilka sätt?
- Finns det hinder kopplade till kön hos oss? (konkreta eller normer)
- Finns det incidentrapporter eller enkätresultat som visar att personer av underrepresenterat kön upplever arbetsmiljön som problematisk?

4. Makt:

- Hur är könsfördelningen kopplad till makt och resurser?
- Finns det andra faktorer som påverkar?
- Hur påverkar könsfördelningen vår egen och andras bild av oss?
- Finns det en värdering kopplad till könsfördelningen?

5. Insatser:

- Vad finns det för orsaker till att könsfördelningen ser ut som den gör?
- Vad får könsfördelningen för konsekvenser?
- Vad kan vi göra för att få en jämnare könsfördelning?
- Är insatserna anpassade till både cis- och transpersoner?



GEMENSAM REFLEKTION

Detta kan göras i form av att chefer funderar kring könsfördelningen i verksamheten utifrån kartläggningar, arbetsmiljöenkät och eventuella incidentrapporter.

■ Påminn om att fokus inte ska ligga på enskilda anställda.

■ Börja med en individuell reflektion under fem minuter utifrån [fråga 1](#).

■ Reflektera tillsammans utifrån frågorna nedan, antingen i helgrupp eller i mindre grupper utifrån områden och [frågorna 2-4](#).

■ Diskutera sedan i helgrupp utifrån [frågor 5](#).

■ Dokumentera förslagen och ta med till ert fortsatta arbete.

”Jag är fackligt engagerad och när vi skulle skicka ut en löneenkät för att följa upp lönerevisionen utifrån bland annat kön så funderade vi på om vi skulle ha en kategori för transpersoner men landade i att det skulle bli en för liten grupp som riskerar att inte vara anonym, så vi landade i att använda juridiskt kön (kvinna, man) eller vill ej uppge.”⁶⁵



VAD SÄGER DISKRIMINERINGSLAGEN?

På en fråga om könscategorisering och lönekartläggning har Diskrimineringsombudsmannen (DO) svarat att lönekartläggningen enligt Diskrimineringslagen (DL) ska göras utifrån juridiskt kön, kvinna eller man, oavsett vilket kön de som ingår i lönekartläggningen själva identifierar sig som. Samt att det inte finns något förbud i DL mot att göra ytterligare lönekartläggningar där andra diskrimineringsgrunder inkluderas, förutsatt att kravet – att göra en lönekartläggning utifrån kön där alla som ska ingå i kartläggningen kategoriseras efter sitt juridiska kön – uppfylls. Det är också viktigt att eventuellt känsliga personuppgifter som kan framkomma inte går att koppla ihop med någon medarbetare på ett sätt som strider mot personuppgiftslagen. Arbetsgivare får alltså inte registrera känslig information om enskilda individer i arbetet med aktiva åtgärder.⁶⁶

Lönekartläggning och aktiva åtgärder

I detta avsnitt ges rekommendationer kring lönekartläggning och dess utmaningar kring att kategorisera utifrån kön. Syftet är att arbetsgivare ska kunna göra lönekartläggningen på ett sätt som inkluderar och inte missgynnar transpersoner.

Lönekartläggning är ett verktyg för arbetsgivare att synliggöra oskäliga skillnader kopplade till kön. Det är också ett verktyg för att förändra strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män. I Sverige är medianlönen för juridiska män 32 200 kronor i månaden, men för juridiska kvinnor är den 29 900 kronor.⁶⁷

Lönekartläggning kan i dagsläget inte användas för att synliggöra skillnader mellan cis- och transkvinnor och män eller mellan ickebinära. Ett hinder är att uppgifter om könsidentitet som kan kopplas till person riskerar att innebära otillåten hantering av [känsliga personuppgifter](#). Även om det inte går att inkludera transpersoner i lönekartläggningens analys, ges nedan förslag på hur det går att arbeta med lönekartläggningen på ett transmedvetet sätt.

REKOMMENDATIONER FÖR LÖNEKARTLÄGGNING

- Ta fram de anställdas uppgifter utifrån *juridiskt kön*, befattning, lön, förmåner (till exempel bonussystem), däremot inte namn.
- Kommunicera tydligt att det är *juridiskt kön* som undersöks i lönekartläggningen.
- När lönekartläggningen visar att en person är missgynnad i lönehänseende – påbörja en utredning utifrån Diskrimineringslagen. Om information framkommer att personens könsidentitet skiljer sig från juridiskt kön eller könsuttryck, väg in det i bedömningen om osaklig löneskillnad.
- När lönekartläggningen inkluderar en anställd med ett annat juridiskt kön än könsidentitet och uttryck (till exempel en transman som inte ändrat sitt personnummer) och personen inte är öppen som transperson för alla på arbetsplatsen: Presentera resultatet av lönekartläggningen på ett sätt som inte riskerar att exponera personen, exempelvis i form av medellön för juridiska kvinnor och män, istället för att lista alla enskilda löner.
- Inkludera en fråga om erfarenhet av orättvis lönesättning med koppling till diskrimineringsgrunderna i arbetsplatsundersökningar. Använd resultatet i arbetet med aktiva åtgärder, för att upptäcka och åtgärda risker för missgynnande.

65 Enkät – Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete, 2019.

66 Fråga avseende könscategorier i samband med lönekartläggning, Mail, Diskrimineringsombudsmannens upplysningstjänst, 2017-11-01.

67 SCB, 2018.

Resursfördelning

IDEALT?

Utifrån rådande lagstiftning är det inte möjligt att undersöka löneskillnader på ett sätt som kan analysera utfall utifrån transerfarenhet. Idealt för att kunna göra det vore om:

■ Icke-binära utgör en tredje kategori och det är möjligt att fråga efter könsidentitet.

■ Icke-binära transpersoner och binära transpersoner utgör en jämförelsegrupp.

I denna del ges förslag på hur det går att ha med ett transperspektiv i analyser av resursfördelning i kommun, region eller i en verksamhet. Syftet är att identifiera potentiella ojämlikheter i resursfördelning utifrån kön. Arbetssättet är inspirerat av metoden gender budgeting, men på grund av svårigheten att mäta resursfördelning kopplad till transpersoner har vi istället utvecklat ett antal frågor för att reflektera kring fördelningen.⁶⁸

Använd frågeställningarna för att undersöka de resurser som finns och hur olika grupper tar del av dem. Det kan gälla ett samhällsområde eller specifik verksamhet. Fundera vid varje delmoment över vilken aspekt av kön som efterfrågas, varför informationen är relevant och hur resultatet ska användas, se [Analysmodell](#).

Gör gärna inventeringen både internt och i förhållande till er målgrupp. Då får ni syn på både den interna resursfördelningen och hur ni arbetar externt.

Gör såhär:

- Utgå från ett beslut eller ett verksamhetsområde.
- Gå igenom bakgrundsinformation som finns, exempelvis statistik och underlag.
- Använd frågorna nedan som utgångspunkt för att analysera resursfördelningen.
- Om ojämlikheter identifieras – formulera åtgärder för att lösa dem.

Frågeställningar:

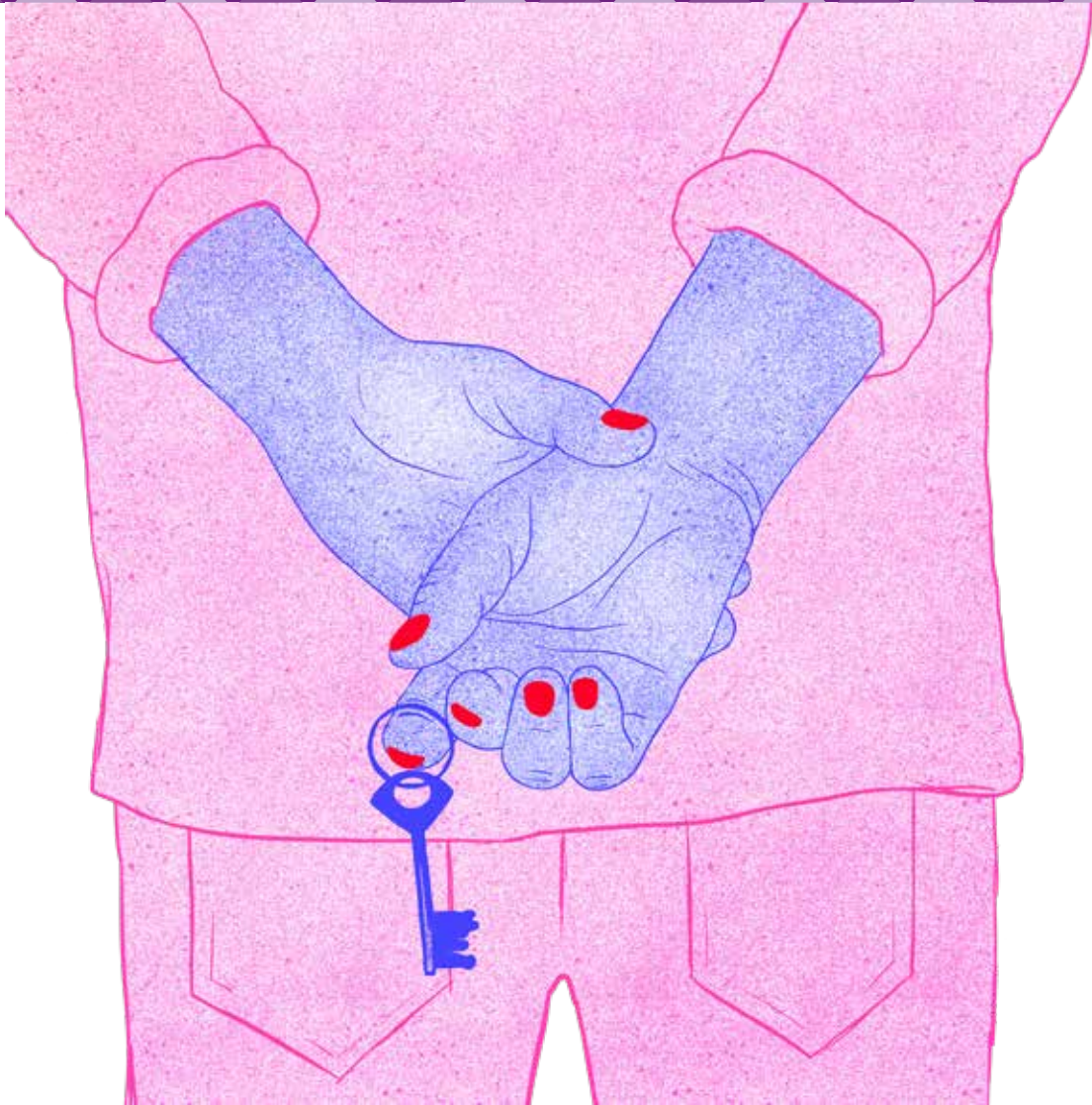
- Vad utgör resurserna? (exempelvis: samtalsstöd, vård eller mötesplatser)
- Utifrån den statistik som finns idag – hur ser resursfördelningen ut utifrån kön?
 - Hur kan vi förstå den utifrån normer kring kön, femininitet och maskulinitet?
 - Hur hänger den ihop med makt?
- Är resurserna tillgängliga för alla oavsett kön?
 - Förutsätts mottagarna vara cispersoner?
 - Finns det hinder för att ta del av resurserna för de som inte är cispersoner?
- Finns det något som är problematiskt med nuvarande resursfördelning?
 - Beskriv vad och varför.
- Vad behöver förändras för att alla, oavsett kön, ska få ta del av resurserna på lika villkor?
 - Kan det finnas anledning att göra särskilda riktade insatser och öronmärka resurser för personer som inte är cis?



REFLEKTERA

Vilken kunskap om trans har ni som genomför analysen? Försök att ha en så bred kunskap och representation i gruppen som möjligt.

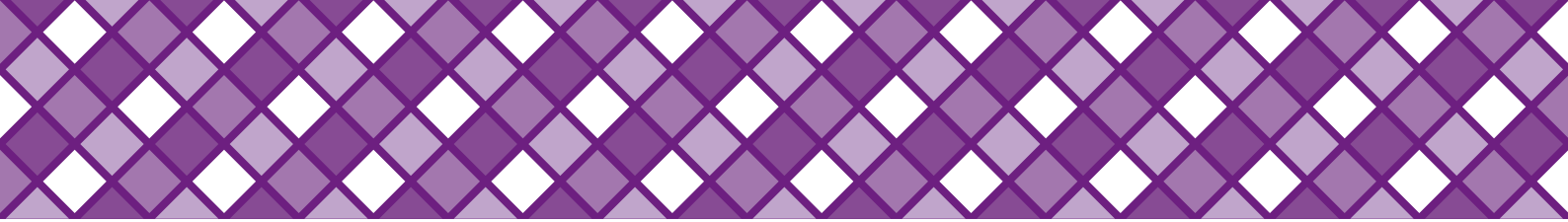
⁶⁸ Vi har inspirerats av *Behovsmetoden och Pengar nu!* En handbok i Gender budgeting, Sveriges Kvinnolobby 2008.



KAPITEL 5

FORTSÄTT

I denna del ges projektets förslag på fortsatt arbete och vägar framåt. Istället för metoder och arbetssätt adresseras övergripande behov och förslag på åtgärder som kan stärka ett transinkluderande jämställdhetsarbete.



Vårt projekt har utvecklat förslag på hur jämställdhetsarbetet kan vara transinkluderande. Vi hoppas att metoderna gör att ni som arbetar med jämställdhet kan göra det på sätt som motverkar könsbaserade orättvisor – för alla människor oavsett kön – så att jämställdhetsarbetet, i linje med Agenda 2030, inte lämnar en utsatt grupp bakom.

Vi hoppas också att en flerdimensionell förståelse av kön bidrar till att jämställdhetsarbetet fördjupas, blir skarpare och når längre.

Alla utmaningar kan däremot inte lösas genom projekt. Frågor som rör styrning, ledningsstöd, resurser och ideologi ligger bortom projektets horisont. Därför presenteras här behov som identifierats under projektet och förslag på fortsatt arbete framåt.

Vi efterlyser:

TYDLIGHET FRÅN POLITIKER KRING TRANSINKLUDERING OCH DE JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅLEN. Det är ett centralt behov. De jämställdhetspolitiska målen behöver ses över för att stärka de intersektionella perspektiven och för att inkludera transpersoner.

ATT FRÅGOR OM KÖNSIDENTITET ELLER TRANSERFARENHET FÖRS IN I ORDINARIE STRUKTURER FÖR STATISTIKINSAMLING. Det räcker inte med separata uppdrag till exempelvis Folkhälsomyndigheten. Även detta är en övergripande utmaning. En del av problematiken kan lösas genom att ett tredje juridiskt kön införs för ickebinära, något som även föreslås i *Transpersoner i Sverige*. En utredning av hur frågor om könsidentitet och transerfarenhet kan inkluderas i ordinarie strukturer för offentlig statistik bör göras. Prioriterade områden är hälsa, ekonomi och villkor på arbetsmarknaden, utbildning, politisk och samhälleligt deltagande, personlig säkerhet och utsatthet för våld.

ENIGHET KRING HUR OFFENTLIGA VERKSAMHETER HANTERAR INFORMATION RÖRANDE KÖNSIDENTITET. Det är alltså önskvärt att nå tydlighet i tolkningen av GDPR. En möjlighet är att ge Diskrimineringsombudsmannen uppdrag att ta fram metoder för hur GDPR kan inkludera transpersoners perspektiv, samt tydliggöra hur arbetsgivare kan hantera potentiellt känsliga personuppgifter inom ramen för likabehandlings- och jämställdhetsarbete.

HÖJA KUNSKAPEN OM TRANS, KÖN OCH KÖNSUPPDELAD STATISTIK. Det kan göras genom informationsinsatser om syfte och verktyg för könsuppdelad statistik, att Statistiska centralbyråns stödmaterial för hur offentliga aktörer inkluderar transpersoner i enkäter och undersökningar sprids och används, samt att offentliga aktörer erbjuds kompetensutveckling i frågorna av exempelvis Jämställdhetsmyndigheten.

Resurser

FORSKNING

Health, disability and quality of life among trans people in Sweden – a web-based survey. BMC Public Health, 16 (1), Zeluf, G, Dhejne, C, Mannheimer, L, Deogan, C, Höjjer, J. & Thorson, A, 2016

Hälsa och livsvillkor bland unga hbtq-personer, Vad vet vi och vilka forskningsbehov finns? Forte – Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, 2018

Proportion of adults in the general population of Stockholm County who want gender-affirming medical treatment, Åhs J W, Dhejne C, Magnusson C, et al. 2018

Under Ytan. Nio transpersoners berättelser om vardagsverklighet. Lambda Nordica 2006:1–2, Bremer, Signe , 2006

Våld mot hbtq-personer – en forsknings- och kunskapsöversikt, Redovisning av regeringsuppdrag i Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Uppsala universitet, Nationellt centrum för kvinnofrid, NCK, 2018

HANDLEDNING

Den statliga värdegrunden – gemensamma principer för en god förvaltning, Statskontoret, 2019

SÅ GÖR DU: Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv,

En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet, Nationella sekretariatet för genusforskning,

SÅ GÖR DU: HBTQ-kompetent jämställdhetsarbete, En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet, Nationella sekretariatet för genusforskning

Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet – oavsett könsidentitet eller könsuttryck, Tema Likabehandling, ESF, 2013

Model Transgender Employment Policy –negotiating for inclusive workplaces, Transgender Law Center

HEMSIDOR

Transformering – RFSL:s och RFSL Ungdoms hemsida om trans, www.transformering.se

KUNSKAPSSTÖD

God vård av barn och ungdomar med könsdysfori – Nationellt kunskapsstöd, Socialstyrelsen 2015

God vård av vuxna med könsdysfori – Nationellt kunskapsstöd, Socialstyrelsen 2015

Till dig som möter personer med könsdysfori i ditt arbete, Socialstyrelsen 2015

RAPPORTER

Hon hen han – en analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt unga transpersoner. Ungdomsstyrelsen, 2010

Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner: en rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige. Folkhälsomyndigheten, 2015

"In society I don't exist, so it's impossible to be who I am" – Trans people's health and experiences of healthcare in Sweden, RFSL, 2017

Normer som skaver – Hbtq personers sociala arbetsmiljö i Göteborg Stad, Sofia Björk & Mattias Wahlström, Göteborgs universitet, 2018

Rätten till hälsa – hur normer och strukturer inverkar på transpersoners upplevelser av sexuell hälsa. Folkhälsomyndigheten, 2016

Sexualitet och hälsa bland unga i Sverige, UngKAB15 – en studie om kunskap, attityder och beteende bland unga 16–29 år, Fokhälsomyndigheten, 2017

Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter i Sverige 2017 Resultat från befolkningsundersökningen SRHR2017, Folkhälsomyndigheten 2018

Unga hbtq-personer – en utsatt grupp, i FOKUS15, Ungas sexuella och reproduktiva rättigheter, En tematisk kartläggning, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, 2015

Ungas hälsa utifrån könsidentitet – ett komplement till Folkhälsorapport Barn och Unga i Skåne 2016, Region Skåne & Kommunförbundet Skåne, 2018

METODMATERIAL

Bilder som förändrar världen, Tomas Gunnarsson, Gävle kommun, 2016

En förälder blir till – verktyg för jämlikt föräldraskap genom utbildning och reflektion, Västra Götalandsregionen & Kunskapscentrum för jämlik vård, 2014

Checklista för en jämställd vardag, Region Skåne

Intersektionella perspektiv på våld i nära relationer, Länsstyrelsen, 2018

Pralin – Praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan, Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, i samarbete med Malmö mot diskriminering, 2018

Schyst! En inspirationskälla till jämlik kommunikation, Region Värmland, 2014

TILLSAMMANS, Samtal om förhållandet och föräldraskapet – handledning + bilder, Familjerådgivningen och Jämlikt Göteborg i Göteborgs Stad, Kunskapscentrum för jämlik vård i Västra Götalandsregionen, 2018

Tänka tillsammans – Verktygsbok för normkritik & likabehandling i förskolan, Diskrimineringsbyrån Uppsala, 2015

ORGANISATIONER

FPES – Full Personality Expression Sweden, <https://fpes.se>

RFSL – Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter www.rfsl.se

RFSL Ungdom – <https://www.rfslungdom.se>

Sveriges förenade HBTQIA+studenter– <https://hbtqstudenterna.se>

Trans Fest Stockholm – <https://transfeststockholm.org>

Transammans – förbundet för transpersoner och närstående
<https://www.transammans.se>

UTREDNINGAR

Intersexuellas könstillhörighet – Förslag till lag om fastställande av könstillhörighet i vissa fall, SOU 1968:28

Juridiskt kön och medicinsk könskorrigering, SOU 2014:91

Transpersoner i Sverige – Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor, SOU 2017:92

Denna skrift innehåller förslag på hur det går att arbeta för jämställdhet och inkludera transpersoner. Den är resultatet av mer än hundra års arbete utfört av trans-, hbtqi- och kvinnorörelser, samt ett ettårigt projekt som drevs av RFSL under 2019 och finansierades av Jämställdhetsmyndigheten. Arbetsätten som beskrivs utvecklades tillsammans med 142 personer som arbetar med eller engagerat sig i jämställdhet och/eller transfrågor. Stort tack till alla som fyllde i och spred vår enkät, delade med er av kunskap och perspektiv, tog tid för möten, deltog i workshops, granskade text, samt kritiserade och peppade oss. Vi hade inte gjort detta utan er!

Bakom projektet står organisationen RFSL – Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter. RFSL är en ideell organisation som grundades år 1950. Därmed är RFSL en av världens äldsta hbtqi-organisationer. Syftet med RFSL:s verksamhet är att förbättra situationen för homosexuella, bisexuella, transpersoner, intersexpersoner och personer med queera uttryck och identiteter i Sverige och internationellt. RFSLs målsättning är att samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter ska gälla för hbtqi-personer som för alla andra i samhället.

Läs mer på www.rfsl.se

GENOMFÖRS MED BIDRAG FRÅN
JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN

