

**OM, NÄR OCH  
HUR SKA  
TRANSPERSPEKTIVET  
BEAKTAS I  
JÄMSTÄLLDHETS-  
ARBETET?**

## Om Sveriges Kvinnolobby

Sveriges Kvinnolobby är en partipolitiskt obunden och ideellt verksam paraplyorganisation för svensk kvinnorörelse. Tillsammans med våra medlemsorganisationer verkar vi för kvinnors fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle utifrån FN:s Kvinnokonvention. Vi är den svenska sektionen inom European Women's Lobby (EWL) och har konsultativ status hos FN:s ekonomiska och sociala råd (ECOSOC).

## Anlita oss!

Genom vårt aktiebolag Forum Jämställdhet erbjuder vi utbildningar i jämställdhetsintegrering och systematiskt jämställdhetsarbete. Vi arrangerar också Sveriges största jämställdhetskonferens med samma namn. Kontakta oss om du vill veta vad vi kan erbjuda din organisation!

© Sveriges Kvinnolobby 2020

Författare: Clara Berglund

Grafisk Formgivning: Eva Jais-Nielsen

## Innehåll

Inledning / 4

Vad betyder orden? / 5

Hur ska jämställdhetsarbetet förhålla sig till olika perspektiv? / 6

Minoritetsperspektiv hanteras bäst genom riktade insatser / 7

Att synliggöra kön är grunden för jämställdhetsarbetet / 8

Ett gott och jämställt bemötande / 9

Några ord om könsuppdelad statistik / 10

Hantera målkonflikter på bästa sätt / 11

## Inledning

**DENNA GUIDE** handlar om hur arbetet för att uppnå jämställda organisationer och ett jämställt samhälle kan förhålla sig till transperspektivet, det vill säga arbetet som handlar om transpersoner.

Många gånger är det lätt. Att motverka stereotypa föreställningar om hur kvinnor och män ska se ut och bete sig ökar alla människors frihet. Andra gånger är det svårare. Hur kan skillnader mellan kvinnors och mäns liv och villkor och transpersoners synliggöras samtidigt? Vem ska ha tillträde till könsuppdelade utrymmen? Och när passar det bättre att arbeta med olika perspektiv var för sig?

Vi hoppas att denna guide kan bidra till några av svaren. En tumregel är att transperspektivet bäst kan hanteras genom riktade insatser som görs utöver och ej på bekostnad av jämställdhetsarbetet.

Guiden vänder sig till dig som arbetar med jämställdhet och som fått i uppdrag att inom ditt arbete även beakta transperspektivet. Den är på intet sätt allomfattande utan fokuserar särskilt på frågor om kan uppstå i mötet mellan perspektiven.

Guiden är framtagen av Sveriges Kvinnolobby som är en oberoende paraplyorganisation för kvinnorörelsen i Sverige. I över 20 år har vi verkat för kvinnors fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle. Det är utifrån dessa kunskaper och erfarenheter som guiden tagits fram.

## Vad betyder orden?

**INOM JÄMSTÄLLDHETSARBETET** finns ett antal ord som kan tyckas självklara men som lätt kan förväxlas med begrepp som används inom arbetet med transperspektivet. För att undvika missförstånd är det viktigt att klargöra vad som är vad.

### Jämlikhet

Alla människors lika rättigheter, skyldigheter möjligheter i alla delar av samhället och livet.

### Jämställdhet

Jämlikhet mellan könen.

### Kön

Jämställdhetsarbetet utgår ofta från *biologiskt kön* eller *juridiskt kön*. Biologiskt kön bestäms utifrån inre och yttre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer. Biologiskt kön är kopplat till kvinnors och mäns reproduktiva funktioner, vilket är relevant för jämställdhetsarbetet eftersom kvinnors underordning till stor del bygger på kvinnors roll i reproduktionen. Med juridiskt kön avses det kön som framgår av personnumret och som används i registerbaserad statistik. Inom arbetet med transperspektivet förekommer även uttrycken *könsidentitet* och *könsuttryck*. Könsidentitet är det självupplevda könet, det vill säga det kön du känner dig som. Med könsuttryck menas attribut som förknippas med ett visst kön så som kläder, kroppsspråk eller röststyrka.

### Genus/könsroll

Socialt och kulturellt konstruerat kön, det vill säga föreställningar om hur kvinnor respektive män ska vara, se ut och bete sig. (Det kan vara svårt att skilja genusbegreppet som används i jämställdhetsarbetet från könsidentitet och könsuttryck som används i arbetet med transperspektivet.)

### Genussystem/könsmaktsordning

Den hierarki som följer av genus och som bygger på att könen hålls isär och på att män som grupp och det som är manligt är överordnade kvinnor som grupp och det som är kvinnligt.

### Transperson

Ett samlingsnamn för personer vars könsidentitet eller könsuttryck inte stämmer överens med ens nuvarande eller tidigare juridiska och/eller biologiska kön. I denna guide används begreppet *transperspektivet* för att beskriva teorier, förslag och arbetssätt som utgår från arbetet med transpersoner.

# Hur ska jämställdhetsarbetet förhålla sig till olika perspektiv?

DET ÄR VIKTIGT ATT TA HÄNSYN till hur olika maktordningar samvarierar med bristen på jämställdhet. Men samtidigt finns risk för perspektivträngsel som gör det svårt att urskilja mönster och bedriva praktiskt arbete. Vissa gånger kan transperspektivet vara viktigt att belysa, andra gånger kan andra diskrimineringsgrunder eller aspekter vara mer relevanta. Vår erfarenhet är att många organisationer är hårt belastade och kan ha svårt hantera fler än tre perspektiv samtidigt.

## HUR VET JAG VILKET ELLER VILKA PERSPEKTIV SOM SKA BEAKTAS?

- **Vilket är ditt och organisationens uppdrag?** Vad ingår i uppdraget? Vad ligger utanför?
- **Var befinner du dig i organisationen?** Nivå, avdelning och roll kan påverka hur många och vilka perspektiv som bör prioriteras.
- **Börja med kön.** Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen, låt detta bli din utgångspunkt.
- **Vad handlar det om?** Kan frågan eller problemet du arbetar med hjälpa dig att urskilja vilka perspektiv som är mest väsentliga?
- **Ta hjälp av de jämställdhetspolitiska delmålen.** Vart och ett av delmålen ger en ny ingång till frågan.
- **Vad säger lagar och externa riktlinjer?** Finns juridiska åtaganden som gör att vissa perspektiv måste prioriteras?
- **Vad säger styrdokument, mål och politiska prioriteringar?** Kanske har organisationen redan prioriterat ett eller flera perspektiv?
- **Hur ser målgruppen ut?** Vilka berörs? Hur många personer omfattas av de grupper som identifieras?

**Hur allvarligt är problemet?** Även om målgruppen är liten kan problematiken vara så pass akut att perspektivet bör prioriteras, till exempel genom en riktad insats.

I förordningen till Jämställdhetsmyndigheten (2017:937) står att "andra maktordningar så som social bakgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder" ska beaktas "när det bidrar till bättre prioriteringar och större träffsäkerhet i utformningen av insatserna och genomförandet av jämställdhetspolitiken."

Bara för att du väljer bort ett perspektiv betyder inte det att perspektivet i fråga är oviktigt, du kan bara inte arbeta med alla och allt samtidigt. Dessutom behöver inte alla perspektiv integreras i varandra. Ibland kan det vara mer lämpligt att arbeta med perspektiv separat eftersom problem, analyser och metoder skiljer sig åt. För att uppnå ökad jämställdhet har vi till exempel stor nytta av statistik om kvinnors och mäns livsvillkor och åtgärder som berör stora grupper. Men för transperspektivet kan samma verktyg bli trubbiga och verkningslösa.

## VETA MER?

- Lathund för väsentlighetsanalyser från Rådet för kommunala analyser (RKA)

# Minoritetsperspektiv hanteras bäst genom riktade insatser

**JÄMSTÄLLDHET ÄR ETT MAJORITETSPERSPEKTIV.** Kvinnor och män är stora grupper som inom sig rymmer många olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män. Könsidentitet och könsöverskridande uttryck är, i likhet med flera andra diskrimineringsgrunder, ett minoritetsperspektiv.

Majoritetsperspektiv är inte viktigare än minoritetsperspektiv, men kräver ofta andra metoder. Kön lämpar sig väl för att integreras i alla ordinarie verksamheter, processer och beslut som strategin för jämställdhetsintegrering kräver. Minoritetsperspektiv å andra sidan riskerar att tappas bort om de integreras på ett generellt sätt på övergripande nivå. Det bästa sättet att förbättra villkoren för minoritetsgrupper är ofta istället att göra kvalitativa, riktade analyser av och insatser mot gruppen i fråga.

Om du till exempel vill minska kvinnors höga sjukskrivningstal kanske åtgärder för bättre arbetsmiljö och villkor i kvinnodominerade yrken är en god åtgärd. Men om du vill stärka transpersoners hälsa kan det istället vara mer effektivt bygga ut, utveckla och förstärka vården för just transpersoner.

Övergripande arbete och riktade insatser kompletterar och förstärker varandra. Det finns alltså ingen motsättning i att göra riktade insatser samtidigt som det generella arbetet fortgår.

## Att synliggöra kön är grunden för jämställdhetsarbetet

**IBLAND HÖRS ARGUMENT** för att könade begrepp ska ersättas med könsneutrala formuleringar för att personer som inte identifierar sig som kvinnor eller män ska känna sig omfattade. Kanske har du även hört någon säga att beköning i sig marginaliserar transpersoner?

När detta kommer på tal är det viktigt att påminna sig om att jämställdhetsarbete är detsamma som att synliggöra, och på sikt åtgärda, skillnader mellan kvinnors och mäns liv och villkor. Om du inte får synliggöra kön genom att tala om kvinnor och män, flickor och pojkar, blir det omöjligt att arbeta med jämställdhet. Du kan också känna trygghet i att beköning är en del av strategin för jämställdhetsintegrering som Sverige, EU, FN och många länder runt om i världen har valt för att nå ett jämställt samhälle.

Särskilt viktigt är att beköna mål, budgetar och andra dokument som används för att styra en organisation. Genom att peka ut kvinnor och män, flickor och pojkar, kan verksamhetens kvalitet höjas och organisationen styras mot ökad jämställdhet, till gagn för alla som organisationen kommer i kontakt med.

### HUR KAN JAG BEKÖNA OCH SAMTIDIGT ADRESSERA TRANSPERSPEKTIVET?

Jämställdhetsarbetet utgår oftast från juridiskt kön och eftersom alla människor har ett juridiskt kön är alla omfattade. Om du utöver detta vill adressera transperspektivet är det bättre att göra detta samtidigt som du fortsätter arbeta könat i övrigt. Då blir också möjligt att formulera mål och åtgärder som är möter transpersoners behov på ett bättre sätt.

*SKRIV: "Kvinnor och män i Region Bästmanland ska ha samma förutsättningar för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor. Särskilda satsningar krävs för att minska ohälsan hos transpersoner och säkerställa att transpersoner får en god och för dem anpassad vård och omsorg."*

*SKRIV INTE: "Medborgare i Bästmanland ska ha samma förutsättningar för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor."*

Om styrningen och verksamhetsutvecklingen inte beköns är risken stor att pojkars och mäns behov prioriteras, inte för att organisationen vill missgynna kvinnor och flickor utan för att män och pojkar ofta utgör en norm som hela samhället utgår från. Om vi inte gör något för att se till att så inte sker kommer normen att återskapa sig själv, till skada för både jämställdhets- och transperspektivet.

## Ett gott och jämställt bemötande

**SOM BESKRIVET OVAN** kräver jämställdhetsarbetet att kön synliggörs och att detta är särskilt viktigt på styr- och ledningsnivå. Samtidigt är det viktigt att bemöta människor så som de själva vill bli bemötta. Det handlar till exempel om att inte kalla personer för ett kön som de själva inte identifierar sig som. Men det handlar också om att låta bli att agera utifrån föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt.

Att möta människor i en verksamhet på ett könsneutralt sätt står inte i strid med att ha könade styr- och ledningsdokument eller följa resultat uppdelat på kön. Om du är osäker på hur någon vill bli mött kan du alltid fråga!

### NÄR ÄR DET VIKTIGT SYNLIGGÖRA KÖN I MÖTET?

Att använda ett könsneutralt språk kan vara ett bra sätt att undvika felkänning av personer och är ett vanligt förekommande tips bland dem som arbetar med transperspektivet. Utifrån arbetet med jämställdhetsintegrering vet vi dock att det ofta kan finnas skäl att arbeta könat även på verksamhetsnivå. Här är tre exempel:

- **Könat språk kan vara mer tillgängligt.** Könsneutralt språk kan upplevas som krångligt, särskilt om ämnet är starkt associerat med ett visst kön eller om mottagaren har språksvårigheter. Om du till exempel ska hålla en förlossningsförberedande utbildning för gravida, nyanlända kvinnor kan det vara lättare att få fram ditt budskap om du talar om "kvinnor som föder barn och moderskap".
- **Könad kommunikation beskriver könade verkligheter.** Könade termer visar att du erkänner, förstår och vill åtgärda ett könat problem. Till exempel delar många kvinnor och flickor erfarenheten av att ha utsatts för sexuella trakasserier av män och pojkar. Om du utelämnar kön när du talar om sexuella trakasserier går såväl den gemensamma erfarenheten som möjligheten att analysera och åtgärda problemet om intet.
- **Könade arbetssätt möjliggör könade insatser.** Inom till exempel sjukvården är det viktigt att särskilja kvinnor och män utifrån biologiskt kön eftersom detta påverkar risken att drabbas av olika sjukdomar eller innebär olika symptom på samma sjukdom. Om operatören som tar emot larmsamtalet inte tar hänsyn till att inringaren är en kvinna missar hen kanske att hon drabbats av en hjärtinfarkt som yttrar sig delvis annorlunda hos kvinnor än hos män.

Även på verksamhetsnivå gäller att ett transperspektiv med fördel kan synliggöras i sin egen rätt samtidigt som arbetet i övrigt kan vara könat.

Nyckeln till goda möten är att analysera målgruppen, göra avvägningar mellan olika behov och därefter anpassa kommunikationen. Vi rekommenderar att alla delar av verksamheten som möter medborgare ska utbildas i inkluderande kommunikation.

## Några ord om könsuppdelad statistik

**KÖNSUPPDELAD STATISTIK** inhämtas genom register eller undersökningar. Statistik som hämtas ur register utgår från den information som ryms i våra personnummer, det vill säga ålder och juridiskt kön. Den registerbaserade statistiken är viktig för jämställdhetsarbetet och gör det möjligt att se mönster på strukturell nivå. Eftersom människors könsidentitet inte registreras är det inte möjligt att särskilja transpersoner i registerbaserad statistik.

### HUR KAN FRÅGOR OM KÖN OCH KÖNSIDENTITET STÄLLAS?

Kön och könsidentitet är olika saker, därför får frågan om könsidentitet aldrig ersätta frågan om kön. Om det är relevant att samla in data uppdelat på könsidentitet eller om du vill fråga om könsidentitet för att alla som besvarar enkäten ska känna sig inkluderade kan frågan om könsidentitet ställas utöver frågan om kön. Så här:

Kön\*

Kvinna  Man

Könsidentitet\*

Kvinna  Man  Annat  Vill ej uppge

\*Med kön avses juridiskt kön.

\*\*Med könsidentitet avses det kön du identifierar dig som.

Tänk på att även frågan om könsidentitet bör vara könad så att skillnader mellan transkvinnor och transmän kan upptäckas.

Att få tillräckligt många svar på en enkät är ofta en stor utmaning. Därutöver är det i princip omöjligt att få tillräckligt många svarande som identifierar sig som transpersoner för att kunna använda resultaten. Dels är inte resultaten statistiskt signifikanta för så små grupper, dels kan det vara oetiskt att publicera resultaten på grund av risken för att röja svarandes anonymitet. Därför kan det vara lättare att inhämta kunskap om transpersoner genom referensgrupper eller fristående experter istället för genom enkäter. Vissa menar också att insamling och hantering av uppgifter om könsidentitet strider mot dataskyddsförordningen, GDPR.

Som du märker är det mycket att tänka på när transperspektivet ska fångas i enkäter. Därför har SCB fått i uppdrag att ta fram riktlinjer som ska hjälpa organisationer i arbetet. Riktlinjerna förväntas vara klara inom kort.

### VETA MER?

- Nya riktlinjer och stöd för tillämpningen av §14 i statistikförordningen.

## Hantera målkonflikter på bästa sätt

**OFTA GÅR ARBETET** för jämställdhet och arbetet med transperspektivet hand i hand. När stereotypa föreställningar om vad som är kvinnligt respektive manligt utmanas ökar friheten för alla människor att få vara sig själva.

Andra gånger kan målkonflikter uppstå, så som ofta sker i intersektionellt arbete när hänsyn ska tas till olika gruppers behov. Det kan till exempel handla om hur organisationens resurser ska användas. Ska årets pott för kompetensutveckling användas till HBTQ-certifiering eller till en kurs om hedersrelaterat våld och förtryck?

Målkonflikter kan också uppstå när olika grupper har olika behov som går utöver varandra eller när olika arbetssätt ska mötas. En målkonflikt som ibland dyker upp handlar om kvinnors separata organisationer och utrymmen. Ska en person med typiskt manliga biologiska egenskaper som identifierar sig som kvinna få tävla mot kvinnor inom idrotten? Har separatistiska kvinnoorganisationer rätt att neka juridiska män medlemskap? Och vem ska ha tillträde till damernas toalett?

### VAD SKA JAG TÄNKA PÅ NÄR JAG HANTERAR MÅLKONFLIKTER?

- **Ducka inte!** För att kunna lösa målkonflikten måste du erkänna att den finns.
- **Gör en ordentlig analys.** Vilka mål står i konflikt med varandra? Vilka grupper är målen viktiga för? Tänk på att ta hänsyn även till dem som inte kommer till tals i debatten.
- **Finns en möjlig kompromiss?** Går det till exempel att erbjuda enskilda omklädningsrum för alla?
- **Fatta ett väl genomtänkt beslut.** Om kompromisser saknas, försök att hitta en lösning som är så bra som möjligt för så många som möjligt.
- **Kommunicera tydligt.** Var tydlig med vad som gäller och motivera ditt beslut, att vara väl informerad ökar allas trygghet.
- **Följ upp konsekvenserna.** Hur blev det? Vad kan göras bättre?

### VETA MER?

- Enligt en dom från Stockholms tingsrätt var det inte diskriminerande att hänvisa en transtjej, som hellre ville byta om i tjejnans omklädningsrum, till ett enskilt utrymme för att värna övriga tjejers integritet.

