

SÅ GÖR DU:

Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv

En handledning för dig som arbetar med
jämställdhetsintegrering på myndighet

Om handledningen

Denna handledning är till för dig som vill förbättra arbetet med jämställdhetsintegrering på en myndighet genom att använda ett intersektionellt perspektiv. Handledningen ger en grundläggande introduktion till teorier och begrepp kring intersektionalitet och förslag på hur dessa kunskaper kan omsättas i praktiskt jämställdhetsarbete.

Nationella sekretariatet för genusforskning har tagit fram handledningen¹ inom ramarna för regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i Myndigheter, JiM. Genom satsningen som pågår 2013-2018 har 59 myndigheter och en organisation med myndighetsuppgifter fått i särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering. Det innebär att all verksamhet i myndigheterna ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Syftet är att myndigheternas verksamhet ska utvecklas så att de ännu bättre bidrar till det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

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

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

¹ Denna handledning har tagits fram av Mikael Almén, Nationella sekretariatet för genusforskning, 2014 och uppdaterats 2016.

Innehåll

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING MED INTERSEKTIONELLT PERSPEKTIV	4
Jämställdhetsintegrering	4
Jämställdhet och jämlikhet.....	5
Intersektionalitet	6
Maktordningar	8
Alltid kön, aldrig bara kön.....	10
Fördelar med ett intersektionellt perspektiv	13
Arbeta praktiskt med intersektionalitet.....	15
Kartläggning och analys.....	15
Revidering av styrdokument	16
Arrangemang	17
Medborgardialog	17
Kommunikationsmaterial.....	17
Kompetensutveckling.....	18
Noter.....	19

Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv

Detta material är till för dig som vill förbättra arbetet med jämställdhetsintegrering genom att införliva ett intersektionellt perspektiv. Det ger en förklaring till vad intersektionalitet innebär och vad som händer när ett intersektionellt perspektiv får genomsyra, eller inte genomsyrar, jämställdhetsarbetet. Materialet kommer att klargöra att jämställdhetsarbete har potential att bli bättre med hjälp av ett intersektionellt perspektiv. För att kunna ta till dig av materialet behöver du ha grundläggande kunskaper om genus och jämställdhet.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för jämställdhetsarbete som syftar till att förbättra verksamhetens resultat så att de blir mer jämställda. Fokus är på likvärdighet i service och tjänster gentemot medborgare/kunder/brukare (extern jämställdhet) och inte på personalfrågor som löner eller könsrepresentation bland chefer (intern jämställdhet) – även om det interna och det externa jämställdhetsarbetet självklart hänger ihop. Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin som Sverige har för att nå regeringens jämställdhetspolitiska mål.¹

Definition av jämställdhetsintegrering

Europarådets definition av jämställdhetsintegrering är vedertagen inom dagens jämställdhetsarbete:

”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”

Jämställdhet och jämlikhet

Begreppen jämställdhet och jämlikhet används ibland synonymt i dagligt tal, men de betyder inte samma sak. Jämställdhet är avsett för att exklusivt beskriva förhållandet mellan kvinnor och män. Jämställdhet råder då kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet eftersom det avser lika möjligheter, skyldigheter och rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället oavsett till exempel kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, ålder, funktionalitet, sexuell läggning och klass. Ibland använder inte organisationer som arbetar för ökad jämlikhet just det begreppet, utan beskriver det som arbete för lika rättigheter och möjligheter.

För att det ska råda jämlikhet krävs jämställdhet. Det går inte att nå ett jämlikt samhälle, utan att det är jämställt (eftersom kön är en av de kategorier inom vilken det ska finnas lika rättigheter och möjligheter för att jämlikhet kan sägas råda). Jämställdhet är därmed en viktig jämlikhetsfråga.

Jämlikhet i lagen

Alla offentliga organisationer ska arbeta för jämlikhet. Det framgår till exempel i Sveriges grundlag, regeringsformen 1 kapitlet 2§:

”Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.”

”Det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och för att barns rätt tas till vara. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.”

Intersektionalitet

Normer kan beskrivas som allmänt delade regler och förväntningar på beteenden. Ibland är dessa regler och förväntningar outtalade och överträdelser märks genom subtila uttryck som förvånade eller besvärade blickar, ibland är de till och med nedtecknade i lag och normöverträdelser kan bestraffas med fängelse.

I samhället finns normer kring till exempel kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionalitet och klass, som gör att människor sorteras in i kategorier. Normer som är kopplade till kategoriseringarna ger människor olika strukturella levnadsvillkor. Kategoriseras en person som kvinna kommer hon statistiskt sett att ha lägre lön, vara föräldraledig längre och ta ett större ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete än om personen kategoriseras som man. Kategoriseras en person som varandes av annan etnisk tillhörighet än svensk, kommer personen statistiskt sett ha svårare att få en bostad, i högre utsträckning bli utsatt för diskriminering på arbetet eller hatbrott i det offentliga rummet än om personen kategoriseras som etnisk svensk.

De olika gruppstillhörigheter som personer genom denna kategorisering tillskrivs, har olika mycket makt. Det beror på att maktordningar ger olika grupper olika mycket makt. När vi talar om att det finns maktordningar beskriver vi strukturella, det vill säga generella samhällsliga mönster från vilka det finns individuella undantag. På strukturell nivå har män exempelvis högre lön än kvinnor, men det finns enskilda kvinnor som har högre lön än enskilda män.

Begreppet intersektionalitet kommer från engelskans *intersection* som betyder korsning. När en intersektionell analys görs är det korsningarna eller skärningspunkterna mellan olika maktordningar som analyseras. Detta för att skapa en förståelse av hur olika kategorier samverkar och när över- eller underordning skapas.

Den ojämna könsfördelningen i gymnasieskolans olika program och inriktningar kan tjäna som exempel på en jämställdhetsutmaning som kräver en intersektionell analys. Endast var femte elev läser ett program med jämn könsfördelning. Könssegregeringen är tydligare på yrkesförberedande program än på studieförberedande. Fler unga män än unga kvinnor läser yrkesutbildningar på gymnasiet och går sedan direkt ut i arbetslivet. Kvinnor går i stället oftare vidare

till universitets- eller högskolestudier. Forskning visar att föreställningar om kvinnligt och manligt, alltså vad en tjej eller en kille är lämpad att studera och senare arbeta med har betydelse för valen. De könssegregerade valen till gymnasiet kan också förklaras av föräldrarnas utbildningsbakgrund. Barn till låg- respektive högutbildade föräldrar väljer i stor utsträckning olika gymnasieprogram. Barn till lågutbildade föräldrar återfinns ofta på yrkesdominerade program med en tydlig kvinno- respektive mansdominans, medan barn till högutbildade föräldrar ofta väljer de studieförberedande programmen. För att förstå de könssegregerade gymnasievalen behöver vi alltså en intersektionell analys genom vilken vi ser sambanden mellan kön och föräldrars utbildningsnivå.²

Diskrimineringsgrunder

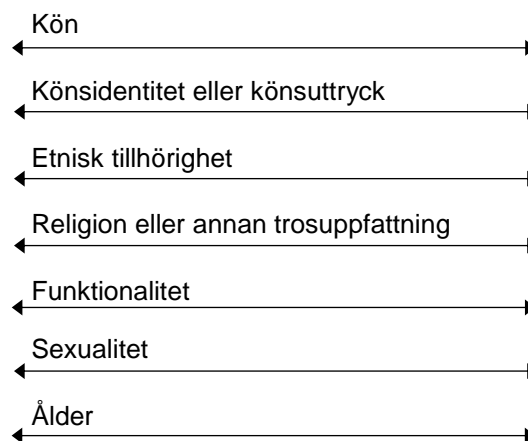
De sju diskrimineringsgrunder som finns i svensk diskrimineringslagstiftning¹⁰ kan förklaras på följande sätt:

1. **Kön** – Kvinnor och män, inklusive personer som ändrat eller avser att ändra sin könstillhörighet
2. **Könsidentitet eller könsuttryck** – Personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella. Könsuttryck och könsidentitet handlar om kläder, kroppsspråk, beteende eller liknande
3. **Etnisk tillhörighet** – Med etnisk tillhörighet avses nationellt och etniskt ursprung, hudfärg eller liknande
4. **Religion eller annan trosuppfattning** – Med religion eller annan trosuppfattning avses alla olika religioner eller trosuppfattningar, exempelvis kristendom, islam, buddism och ateism
5. **Funktionsnedsättning** – En varaktig nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell förmåga som finns idag eller kan förväntas uppstå. Exempel på funktionsnedsättningar är allergi, dyslexi, hörsel- och synskada. Begreppet som används i lagen, funktionshinder, kan förstås som något som uppstår i en miljö där det finns hinder för personer med funktionsnedsättning
6. **Sexuell läggning** – De tre sexuella läggningar som skyddas i diskrimineringslagen är bisexualitet, heterosexualitet och homosexualitet
7. **Ålder** – Uppnådd levnadslängd

Maktordningar

I illustrationen nedan har vi utgått från de sju diskrimineringsgrunder som anges i den svenska diskrimineringslagen för att identifiera maktordningar som finns i samhället. Maktordningarna är utritade som dimensioner eller skalor. I den vänstra änden av dimensionerna kan vi placera ut normen och i den högra icke-normen på följande vis:

- **Kön:** man - kvinna, person som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet
- **Könsidentitet och könsuttryck**³: cis-person⁴ – transperson⁵
- **Etnisk tillhörighet:** person med svensk etnisk tillhörighet - person med annan etnisk tillhörighet än svensk
- **Religion eller annan trosuppfattning:** sekulärt kristen - muslimsk, judisk eller annan religionstillhörighet
- **Funktionalitet:** full funktionsförmåga - synliga eller märkbara fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar
- **Sexualitet:** heterosexuell - homosexuell, bisexuell
- **Ålder:** *lagom* ålder - *för* ung eller *för* gammal



I modellen ovan ser det ut som att de olika dimensionerna ligger skilda från varandra. I verkligheten hänger olika maktordningar nära samman och påverkar varandra. När vi använder modellen ska vi också ha i åtanke att identiteter är

föränderliga över tid. För att få en ytterligare fördjupad förståelse av modellen kan följande motsattpar användas på den:

- Mer makt – Mindre makt
- Överordnad – Underordnad
- Priviligierad – Icke-priviligierad
- Norm – Icke-norm
- Majoritet – Minoritet
- Överrepresenterad – Underrepresenterad

Dessa motsattpar är liksom modellen idealtypiska, alltså renodlade generaliseringar av hur normer kan förstås. Det innebär att de inte är tillämpbara på alla tänkbara situationer. Kvinnor är till exempel inte en minoritet i förhållande till män, men har inom många samhällsområden mindre makt än män. Det finns gott om individuella undantag, till exempel enskilda kvinnor som är överordnade enskilda män.

Det finns även kontextuella skillnader. I samhället råder till exempel en heteronorm, alltså en norm som utgår från att alla är heterosexuella, men på en gayklubb kan normen vara att besökarna är homosexuella. Normer samverkar och förutsätter varandra. Homonormen på gayklubbar skulle antagligen inte vara möjlig om det inte fanns en heteronorm i samhället. Utan heteronormen skulle det inte finnas någon anledning att ha särskilda gayklubbar.

Forskning visar att fler kategoriseringar än de som är skyddade i svensk diskrimineringslagstiftning spelar roll för vilka villkor en människa lever under. Flera av dessa andra kategorier omfattas av skydd mot diskriminering genom Lissabon-fördraget.⁶ Geografisk belägenhet (det vill säga: stad eller landsbygd, innerstad eller förort, bostadsområde), utbildningsnivå, socioekonomi (klass), sysselsättning, ras, hudfärg, tillhörighet till nationell minoritet, politisk åskådning och utseende är exempel på andra kategorier än de som omnämns i Sveriges diskrimineringslagstiftning.

Kategori	Norm	Missgynnad	Förtryck
Kön	Manlig norm	Kvinnor, personer som varken identifierar sig som kvinnor eller män	Sexism
Etnisk tillhörighet	Vithetsnorm, etnisk majoritet	Icke-vita, etnisk minoritet	Rasism, etnocentrism ⁷
Klass	Medelklassnorm	Arbetarklass, underklass	Klassförtryck
Sexualitet	Heteronorm	Homo, bi, queer ⁸	Homofobi
Funktion	Funktionsnorm	Personer med funktionsnedsättning	Ableism ⁹
Könsidentitet och könsuttryck	Tvåkönsnorm	Transperson, intersexeuell ¹⁰	Cis-sexism, transfobi

I modellen ovan illustreras sambanden mellan olika kategorier, normer, grupper som missgynnas och vad förtrycket mot respektive grupp kallas. Liksom tidigare presenterade modeller är denna modell en idealtypisk, alltså renodlad och generaliserad, verklighetsbeskrivning. Vad som är norm, vem som drar nytta av eller förlorar på normen skiljer sig mellan olika delar av samhället och kan vara föränderligt över tid. Vad modellen inte visar är att normer också samverkar med varandra. Utan två-könsnormen, som gör att vi delar upp befolkningen i två kön är det inte möjligt för heteronormen (vars bärande idé är två olika kön som attraheras av varandra) att existera.

Alltid kön, aldrig bara kön

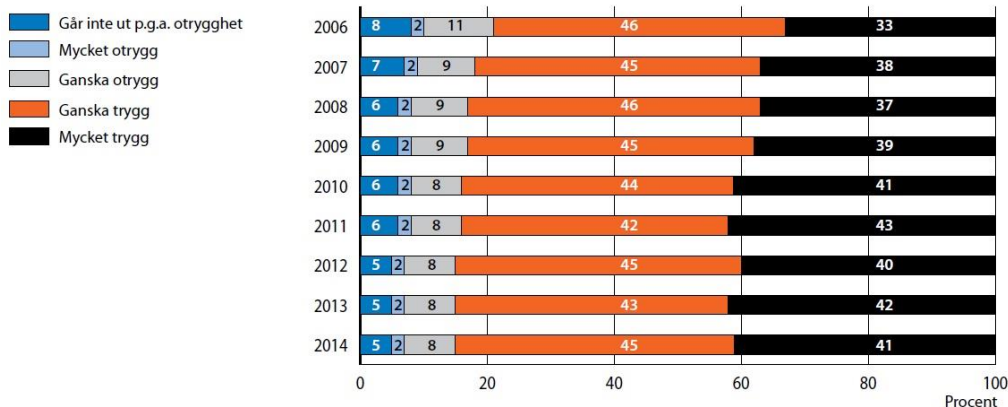
En strategi för att anlägga ett intersektionellt perspektiv på arbete med jämställdhetsintegrering kan vara att använda devisen att verksamheten alltid arbetar med kön, men aldrig bara med kön. Detta då kön är en given kategori i jämställdhetsarbete samtidigt som vi vet att andra saker än kön spelar roll.

Följande diagram är hämtade från Brottsförebyggande rådets rapport *Nationella trygghetsundersökningen 2014. Om utsatthet, otrygghet och förtroende* och används som en

illustration av devisen ”Alltid kön, aldrig bara kön”. Undersökningen bygger på en enkät med frågor om upplevelser av otrygghet.

I det första diagrammet ser vi att upplevelsen av otrygghet minskar för undersökningens totala population under perioden 2006-2014, färre känner sig ganska eller mycket otrygga. Vi ser också att det är färre 2014 än 2006 som låter bli att gå ut på grund av otrygghet och att fler känner sig ganska och mycket trygga.

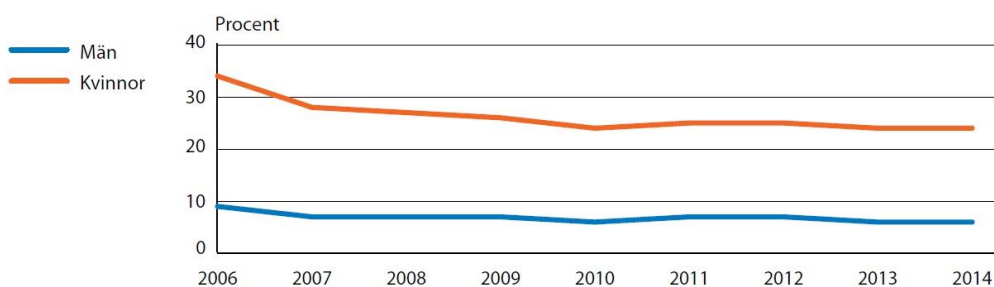
Figur 4.1 Trygghet vid utevistelse sent på kvällen i det egna bostadsområdet 2006–2014. Andel av befolkningen (16–79 år).



Detta diagram presenterar enbart aggregerad statistik för populationen som helhet, det betyder att diagrammet inte säger något om *vilka* det är som känner sig otrygga respektive trygga. Om vi vill få kunskap om vilka grupper i samhället som är otrygga för att kunna identifiera åtgärder för att stärka tryggheten för dem vet vi därmed inte vilka vi först ska vända oss till med frågan om vad som behöver göras.

Diagrammet på nästa sida lyfter ut de personer som uppgett att de är mycket och ganska otrygga från det tidigare diagrammet och presenterar resultaten uppdelade på kön. Plötsligt framträder ett tydligt könsmonster: kvinnor upplever otrygghet i betydligt högre utsträckning än män. Från forskningen vet vi att skillnaden i stor utsträckning kan förklaras med att många kvinnor beaktar risken att utsättas för sexualiserat våld i form av våldtäkt eller sexuella trakasserier, en risk mycket få män förhåller sig till.

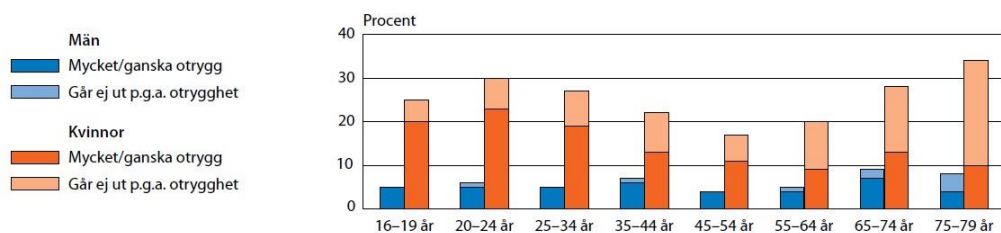
Figur 4.3 Otrygga (mycket/ganska otrygga samt de som ej går ut på grund av otrygghet) när de går ut sent på kvällen i det egna bostadsområdet 2006–2014. Andel för respektive kön. (Tabell 4A)



Genom diagrammet ovan får vi en nyansering av föregående bild. Här ser vi att det är kvinnor som står för den stora minskningen av otryggheten i det tidigare diagrammet. Bland männen har andelen otrygga legat på ungefär samma nivå sedan 2007 och bland kvinnorna sedan 2010.

I diagrammet på nästa sida är kön kvar som en övergripande indelningsgrund och ålder tillagt som en variabel. Diagrammet visar att upplevelsen av otrygghet och om människor låter bli att gå ut på grund av otrygghet skiljer sig mellan kvinnor och män i olika åldrar. Yngre och äldre kvinnor känner sig otrygga eller låter bli att gå ut på grund av otrygghet i högre utsträckning än män (oavsett ålder), men också i högre utsträckning än kvinnor i åldern 35-64. Yngre personer väljer oftare att gå ut trots att de är otrygga, medan äldre i större utsträckning väljer att stanna hemma på grund av otrygghet.

Figur 4.4 Otrygga när de går ut sent på kvällen i det egna bostadsområdet 2014. Andel för respektive kön och åldersgrupp. (Tabell 4A)



Nationell Trygghetsundersökning från 2014 visar också att utrikes födda upplever en högre grad av otrygghet än inrikes födda, att personer med förgymnasial

utbildning upplever en högre grad av otrygghet än personer med eftergymnasial och gymnasial utbildning. Det är även så att ensamstående med eller utan barn känner sig mer otrygga än sammanboende med eller utan barn, att personer som bor i storstadsregion eller andra större städer känner sig otryggare än personer som bor i mindre städer eller på landsbygden. Statistiken visar också att personer som bor i flerfamiljshus upplever en högre grad av otrygghet än personer som bor i småhus. I alla beskrivna kategorier är kvinnor mer otrygga än män.

Genom statistiknedbrytningen vet vi nu vilka vi bör rikta in oss på; Om vi vill fråga den allra mest otrygga gruppen vad de behöver för att känna sig mer trygga så ska vi vända oss till yngre och äldre ensamstående kvinnor som inte är födda i Sverige, med låg utbildningsnivå.

Genom att bryta ner statistiken på det sätt som gjorts ovan har vi gått från att bara veta vilken andel av befolkningen som upplever otrygghet till att nu veta *vilka* grupper som känner högst grad av otrygghet. För en person som arbetar med trygghetsfrågor i en kommun skulle denna kunskap vara mycket användbar, gärna kombinerad med en lokal trygghetsundersökning.

Exemplet visar att vilken kategori som är utslagsgivande i ett visst sammanhang är en empirisk fråga, det vill säga något som behöver undersökas för att få svar. Det är därför viktigt att ta med flera kategorier i undersökningar som görs och att ha en öppenhet inför oväntade resultat. I ett sammanhang kan slutsatsen vara att kön är det som spelar störst roll för vilka förutsättningar människor har (som i fallet med trygghetsundersökningen). I ett annat sammanhang kan det vara någonting annat.

Fördelar med ett intersektionellt perspektiv

Det har under en längre tid skett en utveckling i både Sverige och EU där jämställdhetsarbete och arbete med andra jämlikhetsfrågor har förts samman i allt högre grad, genom såväl lagstiftning, politik, praktiskt förändringsarbete och forskning.

Ett exempel på denna utveckling är att de tidigare myndigheterna Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Jämställdhetsombudsmannen, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell

läggning år 2009 slogs samman till en gemensam myndighet, Diskrimineringsombudsmannen. Motsvarande utveckling kunde vi se då diskrimineringslagen samma år ersatte många av de lagar som på det civilrättsliga området reglerade olika diskriminering.

Jämställdhetsintegrering är en beprövad strategi, från vilken mycket kunskap har vunnits. I takt med att nya lärdomar och ny forskning produceras utvecklas det praktiska jämställdhetsarbetet utifrån strategin. Jämställdhetsarbetet blir bättre om vi ser att kvinnor och män inte är statiska eller homogena grupper och om vi tar hänsyn till att alla inte känner sig som kvinnor eller män.

Kvinnor, män och personer som vare sig identifierar sig som kvinna eller man, har olika levnadsvillkor beroende på tillhörigheter så som etnisk tillhörighet, ålder, funktionalitet med mera. Med ett intersektionellt perspektiv kan jämställdhetsarbetet utvecklas så fler inkluderas i, påverkas och nås av arbetet. Vi kan också få en mer nyanserad analys där vi öppnar för att alla män inte är överordnade alla kvinnor, att alla kvinnor inte är underordnade alla män. Det kan ge förbättrade förutsättningar att bidra till att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen. Det omvända gäller också. Om vi inte anlägger ett intersektionellt perspektiv på vårt arbete med jämställdhetsintegrering riskerar vi att missa kategorier av kvinnor och män.

Eftersom maktstrukturer är sammankopplade så hanteras ojämlikheter mest framgångsrikt tillsammans. Organisatoriskt ligger ofta ansvaret för att arbeta med jämställdhet och andra jämlikhetsfrågor på samma individer eller på samma delar av verksamheten. Det finns därför goda samordningsvinster när dessa arbeten synkroniseras.

Detta kan leda till att så kallad perspektivträngsel, alltså att horisontella perspektiv som jämställdhet, folkhälsa och barnets rättigheter tränger ut varandra, kan undvikas. Samtidigt är det viktigt att bevaka att ökad samordning inte leder till att färre personer ska göra mer, alltså att personal som tidigare enbart haft jämställdhetsansvar plötsligt ansvarar för hela verksamhetens arbete med horisontella perspektiv.

Det är också viktigt att bevaka att det inte blir slagsida i värdering av arbetet med olika maktordningar så att enskilda perspektiv trängs ut på bekostnad av andra eller att de totala resurserna arbetet tilldelas minskar.

Arbeta praktiskt med intersektionalitet

För den som vill arbeta med jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv finns det tyvärr mycket begränsat med erfarenheter att dra lärdomar utifrån. Det finns gott om metoder och handledningar för arbete med jämställdhetsintegrering, men tyvärr har de hittills sällan haft ett intersektionellt perspektiv. Det finns begränsat med effektutvärderingar av arbete med jämställdhetsintegrering i stort och än färre av intersektionellt jämställdhetsarbete. Den myndighet som bestämmer sig för att arbeta intersektionellt med jämställdhet går därför i framkant. En förutsättning för att lyckas är att myndighetens personal skaffar sig kunskap om intersektionalitet och under sitt arbete med jämställdhetsintegrering ständigt ställer sig frågan: Hur kan arbetet fördjupas och förbättras av ett intersektionellt perspektiv?

Nedan ges exempel på vanliga aktiviteter i jämställdhetsarbete och hur det går att anlägga ett intersektionellt perspektiv på dem.

Kartläggning och analys

- För in ett tredje könsalternativ utöver kvinna/man samt fler relevanta bakgrundsvariabler i enkäter, till exempel bostadsort och ålder. Som tredje alternativ till kvinna och man kan till exempel annat/inget, annan könsidentitet eller annan könstillhörighet användas. Detta för att ge personer som vare sig identifierar sig som kvinna eller man möjlighet att svara på enkäten. Det kan också vara en idé att ge respondenter möjlighet att kryssa i flera alternativ eftersom en del personer upplever att de har två kön samtidigt eller att deras kön är föränderligt.
- Om ni inte själva samlar in statistik genom enkät, gör som standard att beställa statistik nedbruten på tre könsalternativ och med andra för verksamheten relevanta bakgrundsvariabler som till exempel bostadsort och ålder.
- Vid för små urvalsgrupper, otillräckliga resurser eller kunskaper för att göra en mer omfattande undersökning som inkluderar fler kategorier än kön eller

då det är oetiskt eller problematiskt att ställa en fråga, komplettera med nationell eller internationell data eller forskning. Det går också bra att komplettera kvantitativ data med kvalitativa undersökningar som fokusgrupper och intervjuer.

- Om myndigheten använder personnummerbaserade registerutdrag så är dessa data endast möjliga att dela upp på två kön, då det i Sverige enbart finns två juridiska kön. Det blir då desto viktigare att tydliggöra att allas erfarenheter inte synliggörs i statistiken.
- När fler kategorier än kön förs in i en analys kan arbetet uppfattas som mer omfattande. Tänk på att avgränsa utifrån forskning, erfarenhet och praktikers kunskaper. Kanske är det två kategorier som är relevanta för just denna analys?
- Börja i liten skala. All verksamhetsutveckling är fråga om en lärandeprocess. Första gången vi prövar att göra en intersektionell analys i arbetet med jämställdhetsintegrering, kan vi lägga till en analyskategori utöver kön. Nästa gång ytterligare en analyskategori.¹⁰

Revidering av styrdokument

- Det ska framgå i styrdokument att verksamheten ska fungera likvärdigt och bra oavsett mottagarens kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Liksom det bakom neutrala beskrivningar som ”medborgare”, ”brukare”, ”klienter” och ”kunder” döljer sig grupper av människor med olika erfarenheter som är relaterade till kön döljs också andra relevanta kategorier som till exempel ålder, etnisk tillhörighet, socioekonomi, med mera. Det är viktigt att styrdokument skrivs utifrån denna kunskap.
- Ett vanligt tillvägagångssätt när styrdokument ska jämställdhetsintegreras är att målformuleringar ”bekönas”, det vill säga att ”kvinnor och män” skrivs ut istället för könsneutrala beskrivningar av målgruppen så som ”medborgare”, ”brukare”, med mera. Poängen är att om målen är bekönade så blir uppföljningen också det, det vill säga man kommer att titta på måluppfyllelsen för både kvinnor och män. Eftersom inte alla identifierar sig som kvinna eller man kan bekönande av målformuleringar vara en problematisk strategi som exkluderar. Det finns dock goda möjligheter att

föra in ett jämställdhetsperspektiv i målformuleringar utan att beköna. Ett exempel på bekönad målformulering: ”Verksamheten ska fungera likvärdigt och bra för kvinnor och män”. En alternativ formulering som pekar ut kön utan att beköna: ”Verksamheten ska fungera likvärdigt och bra oavsett mottagarens kön”. Ett ytterligare alternativ är att behålla den ursprungliga formuleringen där den ”könsneutrala gruppen”, till exempel ”medborgare” kvarstår och att under målformuleringen tydliggöra att måluppfyllelsen ska vara lika god oavsett till exempel medborgarens kön och ålder.

Arrangemang

- Tänk på representationen vid anordnande av arrangemang. Hur ser en önskvärd representation ut? Speglar den målgruppen, befolkningen eller professionen? Kan ni använda arrangemanget för att lyfta fram traditionellt underrepresenterade grupper? Har alla möjlighet att delta på arrangemanget? I vilka kanaler marknadsförs arrangemanget? Vem tar del av dessa kanaler? Tänk till exempel på att lokal ska vara tillgänglig för alla, oavsett funktionsförmåga.

Medborgardialog

- Tänk på representation av olika grupper vid sammansättning av till exempel fokusgrupper.
- Är er erfarenhet att enbart vissa grupper gör sig hörda vid medborgardialogen? Kan ni fördela taltid jämnare med hjälp av moderator och tidsbegränsning av inlägg? Byta mötesform? Byta tidpunkt för dialogen? Erbjud barnpassning? Byta lokal för medborgardialogen? Bjuda in särskilt underrepresenterade grupper till särskilda forum? Bjuda in via alternativa forum? Förenkla språk eller ha flerspråkiga medarbetare med på plats?

Kommunikationsmaterial

- Tänk på representationen i kommunikationsmaterial. När ni ändå går igenom text och bild och kritiskt granskar vilka normer kring kön material förmedlar, tänk också på normer kring ålder, sexuell läggning, etnicitet och funktionalitet. Speglar urvalet målgruppen eller befolkningen? Kan ni lyfta fram underrepresenterade grupper? På vilket sätt presenteras underrepresenterade grupper? Vem porträtteras som offer respektive förövare, passiv respektive aktiv?

- Cementeras stereotyper genom sättet som olika grupper gestaltas på? Kan ni med materialet utmana stereotyper? Finns kommunikationsmaterialet tillgängligt i flera olika format (till exempel punktskrift, Daisy-format eller översatt till lättläst svenska)? Finns materialet tillgängligt på flera olika språk? Följer eventuella webbplatser de webbriktlinjer som tagits fram av E-delegationen för tillgänglighet?

Kompetensutveckling

- När personal utbildas i jämställdhet och genus, se till att utbildningen genomförs av ett intersektionellt perspektiv eller åtminstone att utbildningen har ett särskilt avsnitt om intersektionalitet.

Noter

1. Läs mer om regeringens jämställdhetspolitiska mål på www.regeringen.se
2. Mål och myndighet. – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken. Betänkande av jämställdhetsutredningen. SOU 2015:86. Sid. 190-191
3. Med könsidentitet avses en persons självupplevda kön, det vill säga det kön en person känner sig som. Med könsuttryck avses hur en person uttrycker sitt kön genom attribut som förknippas med kön, så som kläder, kroppsspråk, frisyr. Källa: www.rfsl.se, hämtad 2016-01-21
4. Cis är latin för ”på samma sida”. En cis-person är en person vars juridiska kön, biologiska kön, könsidentitet och könsuttryck hänger ihop och alltid har hängt ihop enligt normen. Exempelvis en person som föds med penis ser sig själv som kille, av omgivningen uppfattas som kille och är registrerad som man i folkbokföringen. Ordet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra. Källa: www.rfsl.se, hämtad 2014-08-04
5. Ordet trans är latin för överskridande. En transperson är en person som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det kön den har fått tilldelat vid födseln. ”Transperson” är ett paraplybegrepp för olika sätt att vara transperson på. Det kan till exempel vara transvestiter, transgenderister, dragkings/ dragqueens, transsexuella, intergender och intersexuella. Källa: www.rfsl.se, hämtad 2016-01-21
6. Artikel 21. Icke-diskriminering. ”All diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning ska vara förbjuden. Inom tillämpningsområdet för fördragen, och utan att det påverkar tillämpningen av någon särskild bestämmelse i dem, ska all diskriminering på grund av nationalitet vara förbjuden.”
7. Innebär att den egna etniska gruppen är alltings centrum och måttstock mot vilken alla jämförs. Källa: <http://sv.wikipedia.org/wiki/Etnocentrism> hämtad 2016-01-21
8. Ett brett begrepp som kan betyda flera olika saker men i grunden är ett ifrågasättande av heteronormen. Många ser sin könsidentitet och/eller sin sexualitet som queer. Queer kan innebära en önskan att inkludera alla kön och sexualiteter eller att inte behöva identifiera/definiera sig. Källa: www.rfsl.se, hämtad 2014-08-05
9. Diskriminering eller förtryck mot/av personer med funktionsnedsättning. Källa: <https://en.wikipedia.org/wiki/Ableism>, hämtad 2016-01-21
10. Olika tillstånd och diagnoser samlas under detta begrepp. Avser person med medfött tillstånd i vilket könskromosomerna, testiklar eller äggstockar eller könsorganens

utveckling är atypisk. ”Inter” betyder ”mellan” på latin och ”sexus” betyder ”kön”.
Intersexuell betyder alltså ”mellan könen”. Källa: www.rfsl.se, hämtad 2016-01-21

11. Läs gärna *Statistikens roll i arbetet mot diskriminering. En fråga om strategi och trovärdighet. 2012. Diskrimineringsombudsmannen.* för mer information. Vid frågor om vilka uppgifter som är tillåtna att samla in eller inte, vänligen kontakta Datainspektionen.



GÖTEBORGS
UNIVERSITET



NATIONELLA
SEKRETARIATET FÖR
GENUSFORSKNING

Nationella sekretariatet för genusforskning
Box 709, SE 405 30 Göteborg. Besöksadress: Övre Husargatan 36
Tel: +46(0)73-901 10 03 genus.se