

En handbok i normkritik och HBTQ

Förhållningssätt inom regional kulturverksamhet



& Normkritisk kompetens

Innehåll

Läsanvisningar	3
Bakgrund	4
Normkritiskt förhållningssätt	5
Begrepp	6
Jämlikhet	7
Norm(kritik)	8
Kön och genus	9
Sexualitet	12
Förhållningssätt	13
Styrdokument	14
Stöd och finansiering	15
Direktiv, uppdrag och överenskommelser	15
Undersökningar och analyser	16
Styr- och referensgrupp	16
Kunskap och kompetensutveckling	17
Arbetsmiljö	17
Rekrytering	18
Kommunikation	19
Länkar	20
Urval av källor	21
Vidare information	22
Handledningar	23
Självskattningar	23

Läsanvisningar

De första stegen i allt förändringsarbete är att medvetandegöra och synliggöra för att kunna åtgärda. Handboken har tagits fram för att strategiskt integrera hbtq-perspektiv och normkritik inom ordinarie verksamhet. Det har tidigare saknats ett strategiskt förhållningssätt till hur vi inom regional kulturutveckling bör beakta perspektiven inom vårt ordinarie uppdrag. Syftet med handboken är att konkretisera hur vi i våra olika processer bör och ska förhålla oss till perspektiven.

Avsnittet "introduktion" innehåller läsanvisningar, bakgrund och syfte samt en definition av normkritiskt förhållningssätt.

Avsnittet "begrepp" är framtaget för att verka kunskapshöjande. Begreppen är skrivna utifrån en trattmodell och kan i kunskapshöjande syfte läsas uppifrån och ner. Urvalet av begrepp har gjorts utifrån de begrepp vi kan tänkas möta på i vårt dagliga arbete. Söks andra begrepp så finns tips på ordlistor under fliken "länkar".

Avsnittet "förhållningssätt" är handbokens bärande del. I detta avsnitt har en uppdelning gjorts i stycken med förankring till de arbetsområden som ingår i det dagliga regionala kulturutvecklingsarbetet. Avsnittet är framtaget för att fylla en funktion inom regionala kulturverksamheter men kan med fördel användas inom andra områden.

Varje stycke i avsnittet "förhållningssätt" börjar med en övergripande vision där verksamhetens förhållningssätt till arbetsområdet presenteras. För att visionen ska uppnås följs den av ett antal uppmaningar för hur verksamheten bör eller ska förhålla sig till perspektiven.

Avsnitten "länkar" och "vidare information" rekommenderas för vidare läsning. Under "länkar" ges hänvisningar till lagar, strategier, ordlistor och organisationer medan "Vidare information" ger en fördjupning i form av tips på handledning, självskattning, förståelse för hur härskartekniker verkar och hur de kan motverkas. Länkarna som finns listade har varit av betydelse för framtagandet av handboken.

Med anledning av att kunskapen hela tiden ökar om frågorna har en digital version av handboken tagits fram. Tanken är att vi genom projektet lagt en grund men att användaren ges möjlighet att själv utforma handboken efter sina egna behov. I den digitala versionen ges användaren möjlighet att lägga till eller ta bort delar som är av betydelse för just den enskilda verksamheten eller organisationens arbete. Handboken är framtagen i programmet One Note (Microsoft office) och går att ladda ner från Region Västerbotten, Region Jämtland Härjedalen och Region Västernorrland hemsidor.

Bakgrund

År 2014 presenterade Sveriges regering "En strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck". Syftet var att stärka hbtq-personers situation i Sverige genom att öka kunskapen om hbtq-personers levnadsvillkor. Avsikten är att säkerställa lika rättigheter och möjligheter för alla. Strategin sträcker sig över ett antal myndigheter och fokusområden, där kultursektorn är ett av dessa.

Genom att många gånger verka utmanande och ifrågasättande vrider kulturen på sådant som ofta tas för givet. Kulturen bidrar på olika sätt till att föra det demokratiska samtalet framåt genom att sätta nya perspektiv på det som framstår som självklart. Genom sina oändliga historier och berättelser bidrar kulturen med en diversitet som är av betydelse för såväl breddandet som utvecklingen av det demokratiska samtalet. I denna utveckling spelar normkritik en betydande roll. Att alla ska ha möjlighet att ta del av och skapa kultur är den nationella kulturpolitikens huvudmål. Den regionala nivån ansvarar för att detta uppfylls.

Handboken har tagits fram i ett samarbete mellan de regionala kulturenheterna i Region Västerbotten, Region Jämtland Härjedalen och Region Västernorrland. Den är ett svar på den nationella strategins ambitioner men även på den regionala nivån som sedan en längre tid känt behov av att stärka hbtq-arbete. Vi som agerar på den regionala nivån är medvetna om att det krävs ett tydligare och mer fokuserat arbete för att säkerställa detta. Därför initierades år 2015 projektet "Hbtq och normkritiskt kompetens" (2015-2018) med stöd från Kulturrådet.

Med detta dokument vill vi säkerställa att hbtq-perspektiv beaktas och tillvaratas inom ramen för det regionala kulturutvecklingsarbetet. Vi har i denna process rannsakat vårt eget arbete och tagit fram detta verktyg för hur vi bör arbeta med normkritik och hbtq-perspektiv i vår verksamhet och inom våra verksamhetsområden. Verktöget baseras på de erfarenheter och kunskaper som införskaffats under projektets gång. Inspel har även gjorts av projektets styr- och arbetsgrupp, samt representant ur projektets expertgrupp.

Avslutningsvis tackar vi alla som deltagit i framtagandet av handboken och ett särskilt tack ges till styr- och arbetsgrupp för stöd under projektets gång.

Umeå den 30 augusti 2018

Normkritiskt förhållningssätt

Att förhålla sig normkritisk innebär att sätta fokus på normen istället för det som anses vara avvikande. Ett normkritiskt arbete innebär att medvetet bryta normer och skapa utrymme för historier, berättelser och perspektiv som inte alltid får eller historiskt fått ta plats.

Genom att använda normkritik som ett analys- och utvecklingsverktyg ges möjlighet att förstå hur normer skapas, befasts och upprätthålls. Utifrån det ges möjlighet att utkristallisera potentiella insatsområden i syfte att öka jämlikhet och inkludering. Att arbeta utifrån ett normkritiskt perspektiv innebär en medvetenhet om att faktorer som ålder, klass, kön, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller sexuell läggning kan och påverkar människors förutsättningar att delta i kultur- och samhällslivet.

Med andra ord innebär det att synliggöra, åtgärda och förbättra människors förutsättningar att delta genom att beakta normkritik i arbetsprocesser, styrdokument, handläggning, rekrytering, kommunikation osv.

Det normkritiska arbetet spänner över flera sakområden men fokus har, i denna handbok, lagts på hur de regionala kulturverksamheterna förhåller sig och bör förhålla sig till sakområdet hbtq.

Begrepp

Jämlikhet

Makt

Makt utövas antingen genom handling, det vill säga maktutövning, eller förmåga, det vill säga maktresurser. Handling är en maktutövning där den ena partens vilja eller intresse utövas trots att handlingen går emot den andra partens vilja eller intresse. Detta utgörs av maktresurser varpå den utövande parten kan belöna eller straffa den andra parten, något som kan ske genom våld, ekonomiska resurser samt symboliska belöningar och bestraffningar såsom beröm och klander.

Patriarkat

Patriarkat är en djupt liggande samhällsstruktur som består av sociala system där kvinnor och icke-män är underordnade män och där den politiska och ekonomiska makten i både hushållet och den offentliga sfären innehas av män. Följaktligen utesluts kvinnor och icke-män från det formella beslutsfattandet. Patriarkat som begrepp kan användas för att beskriva, analysera och förstå hur ojämlikhet skapas och upprätthålls i samhället.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär att alla ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionsvariation eller socioekonomiska förutsättningar.

Jämställdhet

Jämställdhet betonar att alla människor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter, oavsett kön. Det förutsätter att det finns en jämn fördelning av makt och inflytande. Målet för jämställdhet i Sverige är att kvinnor och män ska ha makt att forma samhället och sina egna liv.

Ojämlikhet

Ojämlikhet har sin grund i strukturella förhållanden och innebär att människor inte har eller ges samma möjligheter att verka. Ojämlikhet kan bero på faktorer som kön, sexualitet, ålder, etnicitet, funktionsvariationer och ekonomisk och social status inom vilka det finns en maktordning.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en politiskt strategi som innebär att jämställdhetsperspektiv skall finnas med vid alla beslut, på alla nivåer och i alla steg. Strategin antogs 1994 som Sveriges strategi för jämställdhetspolitiken. Arbetet med jämställdhetsintegrering handlar om att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag får för kvinnor, män och personer med andra könsidentiteter.

Intersektionalitet/Normsamverkan

Intersektionalitet/normsamverkan används för att studera hur olika maktordningar samverkar och på olika sätt skapar privilegier, ojämlikheter, diskrimineringar och förtryck. Här menas att en maktordning inte kan förstås oberoende av andra maktordningar utan att det är i samspelet/brytpunkten mellan olika maktordningar som privilegier och ojämlikheter för människor och grupper uppstår.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda på ett sätt som gör att de ställs utanför gemenskapen. Kränkande särbehandling är då det inte visas ömsesidig respekt, exempelvis när någon under längre tid, systematiskt utsatts för negativ bemötande, förtal, onyanserad kritik, utfrysning ur gruppgemenskapen, åsidosättande behandling av olika slag, medvetet sabotering av arbete och undanhållande av information.

Norm(kritik)

Normer

Normer är allmänt delade och många gånger underförstådda regler och förväntningar på ett socialt beteende som gäller inom såväl mindre sociala gemenskaper som i samhället i stort. Normer är föränderliga, situationsbetingade och det normativa behöver sällan förklara sig.

Normsystem

Normsystem är det system som skapar olika förutsättningar för människor att delta.

Normkritik

Normkritik är en metod som handlar om att ifrågasätta, utveckla, analysera, studera, problematisera och flytta fokus från individer och det som anses bryta mot normer till att titta på strukturer och ifrågasätta det som anses vara "normalt". Normkritik ifrågasätter de fördelar, självklarheter och privilegier det innebär att exempelvis ha ett visst kön eller viss sexuell läggning, och har på så sätt ett tydligt maktperspektiv. Ett normkritiskt arbete brukar innefatta stegen att:

- Synliggöra och ifrågasätta normer
- Synliggöra fördelar för den som följer normen
- Granska sin egen position

Queer

Queer kan röra sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik men är i grunden ett ifrågasättande av heteronormen. Med andra ord ett ifrågasättande av dominerande idéer om hur människor ska leva i sexuella relationer och andra relationer, hur vi ska bilda familj, hur vi ska uttrycka kön osv. Queer som identitet kan innebära en önskan att inte behöva definiera sitt kön eller sin sexuella läggning, medan en del använder queer som ett sätt att beskriva sin könsidentitet eller sin sexualitet. Queer ifrågasätter starkt heteronormativiteten.

Heteronormativitet

Heteronormativitet är det system av normer som påverkar vår förståelse av kön och sexualitet. Enligt heteronormen är människor antingen tjej/kvinna eller kille/man och ingenting annat. Tjejer/kvinnor förväntas vara feminina och killar/män förväntas vara maskulina. Heteronormativiteten bygger på en föreställning om att alla är heterosexuella.

Tvåkönsnormen/Könsbinäritet

Tvåkönsnormen/könsbinäritet är den norm i samhället som säger att alla människor tillhör ett av två befintliga kön (man/kvinna). Dessa kön tillskrivs vissa specifika egenskaper och mellan dem anses det finnas ett dualistiskt förhållningssätt (motsatser). Det gör att mänskligheten delas upp i två grupper och här förutsätts att skillnaden mellan grupperna är större än skillnader mellan individer inom gruppen. Tvåkönsnormen genomsyrar vårt tankesätt och alla sociala institutioner och funktioner i samhället.

Cisnormativitet

Cisnormativitet är antagandet att alla människor identifierar sig som det kön som har tillskrivits dem vid födseln och lever efter det könets sociala normer (kvinnlighet/manlighet).

Tvåsamhetsnormen

Tvåsamhetsnormen är en norm som på olika sätt uppmuntrar och eftersträvar viljan att enbart ha en kärlekspartner och att denna relation prioriteras över andra relationer, t ex vänskapsrelationer. Denna norm präglar familjebildning (kärnfamiljen), hur människor förväntas organisera sin privatekonomi och sitt hushåll osv. Tvåsamhetsnormen utgår ifrån äktenskapets struktur, men återskapar även parrelationen som förväntas fungera som ett äktenskap.

Kön och genus

Hbtq

Hbtq är ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. H+B handlar om sexuell läggning, alltså vem en person har förmågan att bli kär i eller attraherad av. T handlar om hur en person definierar och uttrycker sitt kön. Q kan röra både sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer.

Kön

Kön baseras många gånger på en juridisk och biologisk syn på kön. I allmänhet innebär den juridiska och biologiska synen på kön att det enbart anses finnas två kön, kvinna och man. Begreppet kön omfattas också av en bredare benämning inom vilket könsidentitet och könsuttryck ingår.

Social konstruktion

Social konstruktion syftar till att förklara hur människor uppfattar sin sociala verklighet och utgår ifrån att fenomen som b.l.a. kön inte är naturligt givna, fasta eller oundvikliga utan produkter av mänsklig interaktion och kollektivt handlande som präglas av historiska och kulturella variationer.

Genus

Genus innefattar ett samtal om hur sociala och kulturella idékonstruktioner skapar "manligt" och "kvinnligt" i relation till maskulinitet och femininitet. Genus kan användas för att förklara strukturer som upprätthåller kategorier som män och kvinnor genom att analysera maktrelationerna däremellan. Det kan även användas för att analysera strukturer och maktrelationer inom kategorierna man/kvinna och hur kön konstrueras inom respektive kategori.

Performativitet

Performativitet är en form av socialt konstruerad upprepning som påverkar hur vi förhåller oss till och gör vårt kön och vår sexualitet. Genom ett språkligt och kroppsligt repeterande mönster om vad som anses vara manligt och kvinnligt skapas "manligt" och "kvinnligt", vilket får människor att framstå som män respektive kvinnor utifrån sitt sätt att verka.

Binär könsuppfattning

Binär könsuppfattning är uppfattningen om att det enbart existerar två kön, varken mer eller mindre. Denna syn på kön är utestängande för bland annat ickebinära som inte identifierar sig som varken man eller kvinna.

Biologiskt kön

Biologiskt kön innebär att en person definieras utifrån könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer.

Juridiskt kön

Juridiskt kön är det kön som står registrerat i folkbokföringen, i pass eller legitimation. I Sverige finns två juridiska kön, man och kvinna.

Könsidentitet

Könsidentitet innefattas av en persons självupplevda kön, det vill säga det kön personen känner sig som (kvinna, ickebinär, man, transperson osv). Biologiska och juridiska könet behöver inte säga någonting om en persons könsidentitet.

Könsuttryck (socialkonstruktivistisk praktik - att göra kön)

Könsuttryck är hur en person uttrycker sitt kön genom attribut som socialt förknippas med könstillhörighet, till exempel kläder, kroppsspråk, frisyra, socialt beteende, röst med mera.

Ickebinär/intergender/Genderqueer

Ickebinär/intergender/genderqueer är en person som identifierar sig mellan, bortom eller med båda könskategorierna kvinna/man kan kalla sig ickebinär. Begreppen används även som ett paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen. En del identifierar sig med ett kön, medan andra inte identifierar sig med något kön.

Pronomen

Pronomen är det en person vill bli kallad när någon pratar om den i tredje person (hon, han, hen, den osv). Könsneutrala pronomen (Hen/Den) används om personer som varken identifierar sig som kvinnor eller män, utan som exempelvis intergender, genderqueer, ickebinära med mera. Hen och den används också i situationer då en persons könstillhörighet är okänd eller irrelevant.

Linjärt kön

Linjärt kön är uppfattningen om att en persons kropp, personnummer, könsidentitet, pronomen, namn, könsuttryck och reproduktiva organ alltid är entydigt maskulina eller feminina och stabila livet ut. Det vill säga att det "följer en linje". När denna linje följs kallas det för cisperson.

Cisperson:

Cisperson är en person vars biologiska-, juridiska kön, könsuttryck och könsidentitet pekar (och uppfattas av andra peka) entydigt åt ett håll.

Transperson

Transperson är en person som inte alls eller delvis identifierar sig med det kön den har fått tilldelat vid födseln. Transpersoner bryter mot de normer och förväntningar kring kön, könsuttryck och könsidentitet som finns i samhället. Ordet trans är latin för "överskridande". Transperson är ett paraplybegrepp med många undergrupper och det går att vara transperson på många olika sätt.

Intersex

Intersex är ett samlingsbegrepp för en rad medfödda tillstånd där personens fysiska könsutveckling inte följer en typisk utveckling. Det biologiska könet på intersexpersoner kan alltså inte alltid entydigt definieras som kvinnligt eller manligt. När ett biologiskt kön inte är entydigt definierat som kvinnligt eller manligt sätts ofta behandlingar in under spädbarnstiden i syfte att barnet skall passa in i tvåkönsnormen. Det gör att det kön barnet tilldelas vid födseln behöver inte överensstämma med individens könsidentitet.

Könsdysfori

Könsdysfori är känslan av att vara tilldelad fel kön.

Könsbekräftande behandling

Könsbekräftande behandlingar benämndes tidigare som "könsbyte" eller "könskorrigering". Innebär att en person går in i en process för att kroppen bättre skall stämma överens med personens könsidentitet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Könsöverskridande identitet eller uttryck är när någon inte identifierar sig som kvinna eller man och genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Transsexuell

Transsexuell kan den person kalla sig som är man men tilldelades det juridiska könet kvinna vid födseln, eller som är kvinna men tilldelades det juridiska könet man vid födseln. Oftast vill den både ändra juridiskt kön och förändra kroppen med exempelvis hormoner och/eller kirurgi.

Transvestit

Transvestit är en person som är könsöverskridande i könsuttryck genom att anamma attribut som traditionellt används av män respektive kvinnor. Likt andra begrepp är transvestit en fråga om egendefinition, vilket innebär att alla människor som bryter mot klädnormer kring kön automatiskt inte är transvestiter.

Transfobi

Transfobi är en ideologi, uppfattning eller värdering som tar sig negativa uttryck på transpersoner eller personer vars könsuttryck bryter mot normen. Transfobi överlappar ofta homofobi.

Sexualitet

Sexuell läggning

Sexuell läggning handlar om vem en person attraheras av eller blir kär i. Svensk diskrimineringslag omfattar homosexualitet, heterosexualitet och bisexualitet, men i praktiken existerar det fler sexualiteter än de tre som omfattas av diskrimineringslagen.

Homosexualitet

Homosexualitet innebär att en person har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av någon av samma kön.

Bisexualitet

Bisexualitet innebär att en person har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av människor oavsett kön.

Heterosexualitet

Heterosexualiteten är norm i samhället och innefattar personer som har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av någon av ett annat kön än det egna.

Asexuell

Asexuell är en person som på olika sätt har ett svagt eller inget intresse av sex.

Pansexuell

Pansexuell innebär att en person blir sexuellt eller emotionellt attraherad av personligheter och inte kön.

Homofobi

Homofobi är en ideologi, uppfattning eller värdering som ger uttryck för en starkt negativ syn på homosexualitet eller homo- och bisexuella. Homofobin överlappar ofta transfobi.

Förhållnings- sätt

Styrdokument

En strävan ska vara att styrdokument som regionala utvecklingsstrategier, regionplaner, kulturplaner, verksamhetsplaner eller liknande ska genomsyras av normkritik och hbtq-perspektiv.

Följande kriterier bör uppfyllas:

Representation

Hbtq-perspektiv ges representation i styrgrupper, arbetsgrupper, projektgrupper, referensgrupper eller liknande.

Text/kommunikation

- Normkritik och/eller hbtq finns utskrivet i löptext.
 - Det tydliggörs i texten att normkritik och/eller hbtq-frågor ska genomsyra arbetet.
 - Det har tydliggjorts i texten att verksamheten ska fungera likvärdigt för alla oavsett sexualitet, kön, könsidentitet eller könsuttryck.

En analys av användning av pronomen och kön vid utformning av texten genomförs:

- Behöver pronomen finnas med?
- Hur används pronomen?
- Används det pronomen personen satt på sig själv?
- Kan förnamn/efternamn ersätta pronomen?
- "Oavsett kön" är att föredra framför "båda könen" eller "motsatt kön", pga av tvåkönsnormen.
- Använda könsneutrala benämningar.

Bildsättning

En medveten bildsättning genomförs där stereotypa bilder som kan upprätthålla normer och vara diskriminerande avstås. Exempelvis:

- En bild som framställer en normativ kärnfamilj med mamma, pappa och barn ersätts av en icke-normativ bild av en familj.

Målformulering

- Särskilda mål finns uppsatta i styrdokumentet gällande normkritik och hbtq.
- I uppföljningen av styrdokumentet redovisas arbetet med hbtq och normkritik.

Uppföljning/Utvärdering

- Har ovanstående uppfyllts?
- Vad saknas?
- Varför?
- Vad behövs för att uppfylla ovanstående kriterier?

Stöd och finansiering

I handläggning av ansökningar ska en strävan vara att verka för att ge alla människor lika rätt till att skapa och delta i kulturlivet oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning.

Följande kriterier bör uppfyllas:

- En genomgång av hur ansökan förhåller sig till riktlinjer, prioriteringar och styrdokument med fokus på normkritik och hbtq genomförs:
 - o Främjar ansökan allas lika möjligheter att skapa i kulturlivet oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning?
 - o Främjar ansökan allas lika möjligheter att delta i kulturlivet oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning?
- En analys av hur ansökan förhåller sig till målgruppen genomförs:
 - o Görs det av och med eller om och för målgruppen?
 - Av och med är att föredra istället för om och för.
 - o Inom vilka delar av processen är målgruppen delaktig?

Uppföljning/Utvärdering

- Har ovanstående genomgångar och analyser genomförts?
- Vad saknas?
- Varför?
- Vad behövs för att uppfylla ovanstående?

Direktiv, uppdrag och överenskommelser

En strävan ska vara att direktiv, uppdrag, överenskommelser eller liknande ska beakta ett normkritiskt förhållningssätt.

Följande kriterier bör uppfyllas:

- Då direktiv, uppdrag, överenskommelser eller liknande tas fram eller förnyas tas hänsyn i allmänhet till hbtq-perspektiv och i synnerhet normkritiska perspektiv.
 - o Här kan med fördel en beskrivande text visa på hur hänsyn kommer tas till perspektiven.
- Då direktiv, uppdrag, överenskommelser eller liknande tas fram eller förnyas påtalas att ett normkritiskt perspektiv ska genomsyra verksamheten.

Uppföljning/Utvärdering

- Har ovanstående uppfyllts?
- Vad saknas?
- Varför?
- Vad behövs för att uppfylla ovanstående kriterier?

Undersökningar och analyser

En strävan ska vara att undersökningar och analyser genomsyras av normkritik och hbtq-perspektiv och vara icke-diskriminerande.

Följande kriterier bör uppfyllas:

Kvantitativa undersökningar, exempelvis enkäter

- En analys av användning av kön genomförs:
 - o Är det relevant för undersökningen att fråga om kön?
 - Fråga tvåkönsnormen.
 - Ge den svarande möjlighet att själv definiera sitt kön.
 - Efterfråga transerfarenhet.
- En analys av användning av sexualitet genomförs:
 - o Är det relevant för undersökningen att fråga om sexualitet?
 - Fråga heteronormen.
 - Fråga tvåkönsnormen.

Uppföljning/utvärdering

- Har ovanstående kriterier uppfyllts i utformningen av undersökningen?
- Vad saknas?
- Varför?
- Vad behövs för att uppfylla ovanstående kriterier?

Styr- och referensgrupp

När styrgrupp, referensgrupp, projektgrupp, expertgrupp, arbetsgrupp eller liknande tillsätts ska strävan vara en representation som speglar en bredd av erfarenheter och bakgrunder för ett integrerat normkritiskt och hbtq-perspektiv.

Följande kriterier bör uppfyllas:

- En lista på hbtq-organisationer, hbtq-expertyper med relevant livserfarenhet och andra underrepresenterade grupper upprättas.
- Hbtq-organisationer, hbtq-expertyper med relevant livserfarenhet och andra underrepresenterade grupper ges representation i styrgrupp, arbetsgrupp, projektgrupp, referensgrupp eller liknande.
- Representerarna medverkar utifrån sin kunskap och kompetens, inte i egenskap av sexuell läggning eller könstillhörighet.
- Möten förläggs på tider då de berörda deltagarna har möjlighet att medverka.
- Ersättning utgår till de som medverkar ideellt.

Uppföljning/Utvärdering

- Har ovanstående kriterier uppfyllts?
- Vad saknas?
- Varför?
- Vad behövs för att uppfylla ovanstående kriterier?

Kunskap och kompetensutveckling

För att säkerställa att hbtq-perspektiv genomsyrar verksamheten bör personalen ha kunskap och kompetens om normkritik och hbtq-perspektiv.

Följande kriterier bör uppfyllas:

- Enhetens personal ska ha kunskap och medvetenhet om samt kunna redogöra för:
 - o Grundläggande begrepp.
 - o Översiktlig kunskap om hbtq-personers livsvillkor.
 - o Diskrimineringar som kan drabba hbtq-personer.
 - o Hur normer gällande kön och sexualitet skapar över- och underordningar i samhället.
- Kompetensutveckling inom normkritik och hbtq bör genomföras regelbundet, minst en gång varje år samt erbjudas nyanställda.

Uppföljning/Utvärdering

- Har ovanstående kriterier uppfyllts?
- Vad saknas?
- Varför?
- Vad behövs för att uppfylla ovanstående kriterier?

Arbetsmiljö

Vi ska verka för en icke-diskriminerande arbetsmiljö och när möten äger rum ska vi se till att klimatet är inkluderande och att alla som deltar ges möjlighet att komma till tals.

Följande kriterier ska uppfyllas:

- Pronomen respekteras.
- Tolkningsföreträde respekteras.
- Nolltolerans mot sexistisk, homo-,bi- och transfobiskt samt annat diskriminerande språkbruk.
- Kunskap och strategier för att motverka kränkande särbehandling finns hos personalen.
- Kunskap och strategier för att motverka härskartekniker finns hos ledning, chef och övrig personal.

Uppföljning/Utvärdering

- Har ovanstående kriterier uppfyllts?
- Vad saknas?
- Varför?
- Vad behövs för att uppfylla ovanstående kriterier?

Rekrytering

*En strävan ska vara att rekryteringar följer den rekryteringskedja som finns i organisationen och genom-
syrras av normkritik, verka icke-diskriminerande och vara inkluderande.*

Lagtext

Enligt kapitel två i diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivare är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Följande kriterier bör uppfyllas:

Tjänstebeskrivning

- En behovsanalys genomförs:
 - Vilka kompetenser, erfarenheter och perspektiv finns idag?
 - Vilka kompetenser, erfarenheter och perspektiv behövs?
 - Hur ser personalsammansättningen ut idag?
 - Behöver denna breddas utifrån ett jämlikhetsperspektiv?
- En analys av arbetsuppgifterna bör genomföras:
 - Vilka arbetsuppgifter ska ingå i tjänsten utifrån aktuella behov?
 - Är arbetsuppgifterna exkluderande eller direkt diskriminerande för tänkbara sökanden?
 - Hur definieras kompetens? Reflektera över vad som värderas och motivera varför.
 - Ställs krav som egentligen inte är av betydelse för tjänsten?

Annons och annonsering

En analys av annons och annonsering genomförs:

- Se över språkbruk som kan verka utestängande för vissa grupper.
- Beskriv arbetsplatsen för att attrahera icke normativa grupper.
- Arbeta aktivt för att nå ut till grupper med särskilda kompetenser, erfarenheter och perspektiv som är underrepresenterade i organisationen. Exempelvis:
 - Genom att annonsera i icke-traditionella kanaler, exempelvis sociala medier med hbtq-inriktning.

Urval och tillsättning

En analys av urval och tillsättning genomförs:

- Anonymisera inkomna ansökningar för att undvika omedveten diskriminering.
- Upprätta en poängmall i syfte att minska risken för exkludering och diskriminering.
- Ställ frågan till den sökande inför intervjun om något kan göras för att underlätta intervjusituationen (t.ex. tillgänglighetsanpassa).

Rutiner vid nyanställning

Varje nyanställd bör ges:

- Information om verksamhetens värdegrund.
- Ett exemplar av den här skriften.
- Information om diskrimineringsgrunderna.
- Information om vad den nyanställda har för rättigheter, skyldigheter och möjligheter.
- Erbjudande om kompetensutveckling inom normkritik och hbtq.

Vid fördjupning föreslås Interfem - Rekrytera rätt

Uppföljning/Utvärdering

- Har ovanstående kriterier uppfyllts?
- Vad saknas?
- Varför?
- Vad behövs för att uppfylla ovanstående kriterier?

Kommunikation

När vi kommunicerar samt anordnar konferenser och arrangemang ska en strävan vara att förhålla oss normkritiskt och inkluderande.

Språkbruk

En analys av användning av pronomen och kön vid utformning av texten genomförs:

- Behöver pronomen finnas med?
- Hur används pronomen?
- Används det pronomen personen satt på sig själv?
- Kan förnamn/efternamn ersätta pronomen?
- "Oavsett kön" är att föredra framför "båda könen" eller "motsatt kön", pga. av tvåkönsnormen.
- Använda könsneutrala benämningar.

Bildsättning

En medveten bildsättning genomförs där stereotypa bilder som kan upprätthålla normer och vara diskriminerande avstås. Exempelvis:

- En bild som framställer en normativ kärnfamilj med mamma, pappa och barn ersätts av en icke-normativ bild av en familj.

Externa kommunikatörer

Då vi samverkar med externa kommunikatörer bör grundläggande kunskaper gällande normkritik efterfrågas.

- Kan den samarbetspartner vi använder oss av säkerställa att en normkritisk granskning av vårt material utifrån språkbruk, bildsättning osv görs?

Marknadsföring

En övergripande normkritisk analys av kommunikationsunderlaget genomförs:

- Icke-normativa perspektiv lyfts in i marknadsföringen utan att exotifiera eller stigmatisera.
- Grundläggande kunskaper om normkritik och hbtq finns och efterfrågas vid upphandlingar av t.ex. externa PR- och kommunikationsbyråer.

Konferenser och arrangemang

- Se till att representationen vid konferenser och arrangemang är representativ för det sakområde som evenemanget gäller.
 - o Hur ser representationen ut gällande kön?
 - o Hur ser representationen ut gällande kön och ämne? Exempelvis att det inte bara män som föreläser om teknik.
 - o Är någon av de medverkande med som ett "alibi"? (Undvik stigmatisering)
- Konferenser och arrangemang genomförs under trygga förhållanden för medverkande, deltagare och medarbetare.
 - o Vid otrygga förhållanden se diskrimineringslagen.

Uppföljning/Utvärdering

- Har ovanstående kriterier uppfyllts?
- Vad saknas?
- Varför?
- Vad behövs för att uppfylla ovanstående kriterier?

Länkar

Urval av källor

Lagar

- Arbetsmiljölagen
- Diskrimineringslagen

Nationella utredningar och strategier

- En strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning könsidentitet eller könsuttryck
- Jämställdhetsintegrering
- Mål för jämställdhet
- Utvärdering av strategin för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Ordlistor

- Genus.se
- RFSL
- Transformer.se
- Jämställ.nu

Organisationer

- Make Equal
- RFSL
- RFSL Ungdom
- Rättighetscentrum
- Sveriges Antidiskrimineringsbyråer
- Transammans
- Transformer
- Transföreningen FPES

Vidare information

Handledningar

- 100% kamp - Pedagogisk handledning
- Att göra verklighet: Teoretiska redskap för normkritisk, inkluderande och jämställd kommunikation
- Bekräftartekniker och motstrategier - sätt att bemöta maktstrukturer och förändra sociala klimat.
- BRYT! - ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet
- Interfem - Rekrytera rätt
- Jamstall.nu/verktygslada
- Make Equal - Jämställdhetseffekten
- Makten att berätta - om tal och tystnad i tid och rum
- SÅ GÖR DU: HBTQ -kompetent jämställdhetsarbete - En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet
- SÅ GÖR DU: Jämställd bidragsgivning - En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet
- SÅ GÖR DU: Jämställd kommunikation - En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet
- SÅ GÖR DU: Jämställda styrdokument - En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet

Självskattningar

Förslag till självbeskattning

- | | |
|----------------------------|--|
| • Kunskap: | Finns kunskapen? |
| • Prioriteringar: | Är det prioriterat? |
| • Dokument: | Finns det implementerat i dokument? |
| • Uppdrag: | Är det en del av ett uppdrag? |
| • Inkludering: | Inkluderas perspektivet i arbetet? |
| • Uppföljning: | Följs det upp? |
| • Personligt/strukturellt: | Är det på en personlig eller på en strukturell nivå? |

Användningen av kön och trans vid enkäter

- Om kön är relevant för studien överväg att använda ett tredje alternativ, alternativt fritext där den svarande själv får definiera sitt kön.
- RFSL ger på sin hemsida exemplet: Vilket kön är du? Med kön menar vi könsidentitet, alltså det kön du själv känner dig som: 1. Kvinna 2. Man 3. Annat alternativ 4. Osäker 5. Vill ej svara.
- Har vilken typ av kön som efterfrågas specificerats? (ex. juridiskt kön eller könsidentitet)
- Till vanligheten hör att i undersökningar där personen själv definierar sitt kön efterfrågas personens *könsidentitet*, i undersökningar som bygger på personnummer efterfrågas personens *juridiska kön*.

Hämtat från RFSL

