

# Om, när och hur ska trans- perspektivet beaktas i jämställdhets- arbetet?

---

# Om Sveriges Kvinnoorganisationer

Sveriges Kvinnoorganisationer är en partipolitiskt och religiöst obunden paraplyorganisation för den svenska kvinnorörelsen. Vi samlar ett 50-tal medlemsorganisationer som representerar olika grupper av kvinnor och flickor.

Tillsammans med våra medlemsorganisationer verkar vi för kvinnors och flickors frigörelse, fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle. Vår verksamhet vilar på feministisk grund och utgår från FN:s kvinnokonvention och Sveriges jämställdhetspolitiska mål.

Sveriges Kvinnoorganisationer är den svenska sektionen av European Women's Lobby, (EWL) som samlar över tvåtusen kvinnoorganisationer i Europa. Vi har konsultativ status hos ECOSOC och företräder årligen våra medlemsorganisationer vid FN:s kvinnokommission (CSW).

2022 bytte vi namn från Sveriges Kvinnolobby till Sveriges Kvinnoorganisationer.

Läs mer på [sverigeskvinnoorganisationer.se](http://sverigeskvinnoorganisationer.se)

## Anlita oss!

Vårt bolag Forum Jämställdhet AB arrangerar varje år Sveriges största jämställdhetskonferens med samma namn.

Vi erbjuder också konsulttjänster till offentlig och privat sektor, såsom revisioner, strategisk rådgivning, kvalificerad analys och utbildningar inom jämställdhet. Du kan också anlita oss för att moderera seminarier eller hålla föreläsningar om jämställdhet och kvinnors rättigheter.

Läs mer på [forumjamstallldhet.se](http://forumjamstallldhet.se)

©Sveriges Kvinnoorganisationer 2023  
Författare: Clara Berglund  
Grafisk formgivning: Eva Jais-Nielsen  
ISBN: 978-91-986201-6-0

# 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 synliggöras samtidigt som transpersoner inkluderas? När passar det bättre att arbeta med olika perspektiv var för sig? Vem ska ha tillträde till könsuppdelade utrymmen? Vi hoppas att denna guide kan bidra till några av svaren.

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

Guiden är framtagen av Sveriges Kvinnoorganisationer, som är en oberoende paraplyorganisation för kvinnorörelsen i Sverige. I över 25 år har vi arbetat för kvinnors fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle. Det är utifrån dessa kunskaper och erfarenheter som guiden har tagits fram.



**En tumregel är att transperspektivet ofta behöver hanteras utöver och inte på bekostnad av jämställdhetsarbetet.**

## Håll dig uppdaterad!

De senaste åren har mycket hänt som berör arbetet med transperspektivet. Antalet biologiska flickor som ifrågasätter sin könsidentitet har ökat med mer än 2300 procent under den senaste tioårsperioden<sup>1</sup> utan att någon vet varför<sup>2</sup>. Vården av barn med könsdysfori har ifrågasatts kraftigt, vilket fått Socialstyrelsen att ändra i sina riktlinjer<sup>3</sup>. Nuvarande och tidigare regeringar har under ett antal år arbetat för att ta fram ändringar i könstillhörighetslagen. Det finns en växande debatt i Sverige och flera andra länder i det globala Nord kring vilka konsekvenser en ny syn på vad kön kan få för arbetet med kvinnors könsbaserade rättigheter. Det kan vara en god idé att hålla sig uppdaterad om utvecklingen och ta del av argument från olika sidor i debatten.

---

1. Landén, Mikael. "Ökningen av könsdysfori hos unga tarvar eftertanke." *Läkartidningen*. 44-45/2019

2. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). *Könsdysfori hos barn och unga: en kunskapskartläggning*. Stockholm: SBU, 2019.

3. Socialstyrelsen. *Vård av barn och ungdomar med könsdysfori*. Stockholm: Socialstyrelsen, 2020.

# Innehåll

Vad betyder orden?	3
Hur ska jämställdhetsarbetet förhålla sig till olika perspektiv?	4
Minoritetsperspektiv hanteras bäst genom riktade insatser	5
Att synliggöra kön i styrning, genomförande och uppföljning	6
Ett gott och jämställt bemötande	7
Könsuppdelad statistik	8
Könsuppdelade utrymmen	10
Hantera målkonflikter på bästa sätt	11
Bemöta motstånd som hänvisar till transperspektivet	12

# 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 reda ut vad som är vad.

- **Jämlikhet:** Alla människors lika rättigheter och möjligheter i alla delar av samhället och livet.
- **Jämställdhet:** Jämlikhet mellan könen. Jämställdhetsarbetet utgår ofta från biologiskt kön eller juridiskt kön.
- **Biologiskt kön:** Bestäms utifrån inre och yttre könsorgan, könskromosomer samt hormonnivåer och är kopplat till människans reproduktion, som förutsätter två kön med olika funktioner - kvinna och man.
- **Juridiskt kön:** Det kön som framgår av personnumret och som används i registerbaserad statistik. Det juridiska könet registreras av vårdpersonalen vid födseln utifrån personens biologiska kön. Det finns två juridiska kön i Sverige - kvinna och man.
- **Könsidentitet:** Det självupplevda könet, det vill säga det kön du känner dig som.
- **Könsuttryck:** Attribut som förknippas med ett visst kön såsom kläder, kroppsspråk och röstläge.
- **Genus/könsroll:** Socialt och kulturellt konstruerat kön, det vill säga föreställningar om hur kvinnor respektive män ska 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, samt på att män som grupp är överordnade kvinnor som grupp. Könsmaktsordningen innebär att det som uppfattas som manligt är överordnat det som uppfattas som kvinnligt.
- **Transperson:** Ett samlingsnamn för personer vars könsidentitet eller könsuttryck inte stämmer överens med deras nuvarande eller tidigare biologiska och/eller juridiska kön. Gruppen omfattar uppskattningsvis 0,5–2 procent av befolkningen<sup>4</sup>. I denna guide används begreppet transperspektivet för att beskriva teorier, förslag och arbetssätt som fokuserar på att förbättra situationen för transpersoner.
- **Icke-binär:** Personer som varken identifierar sig som män eller kvinnor utan som något annat.
- **Intersexperson:** En person som har ett medfött tillstånd som innebär att könskromosomerna, könskörtlarna och/eller könsorganens inte har utvecklats på ett typiskt sätt. Detta gör det svårt att kategorisera personen som biologisk kvinna eller man.
- **Könsdysfori:** En medicinsk diagnos som innebär att personen lider av att den biologiska kroppen inte överensstämmer med den upplevda könsidentiteten.



**Kön och könsidentitet är två olika diskrimineringsgrunder.**

4. Statistiska centralbyrån (SCB). *Stödmaterial för att inkludera transpersoner i enkäter och undersökningar*. Stockholm: SCB, 2020.

### **Varför är biologiskt kön viktigt i jämställdhetsarbetet?**

Det finns biologiska skillnader mellan kvinnor och män, även om dessa genom historien och än idag ofta har överdrivits<sup>5</sup>. I arbetet med jämställdhet och kvinnors rättigheter är det viktigt att se hur diskriminering och förtryck av kvinnor ofta har sin grund i kvinnors roll i reproduktionen. Kvinnor tar ut mer föräldradeltid och arbetar oftare deltid för att de tar ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket de förväntas göra just för att de som grupp kan bära och föda barn. Detta leder till att kvinnor tjänar mindre och diskrimineras i arbetslivet på olika sätt. Enligt kvinnokonventionen ska kvinnor inte diskrimineras på grund av sin roll i reproduktionen.

## **Hur ska jämställdhetsarbetet förhålla sig till olika perspektiv?**

**DET ÄR VIKTIGT ATT TA HÄNSYN** till hur olika maktordningar samvarierar med bristen på jämställdhet. Samtidigt finns det 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 att hantera fler än tre perspektiv samtidigt.

I Jämställdhetsmyndighetens förordning ges en god beskrivning av hur man bör hantera frågan med att anlägga flera perspektiv. Där står det att ”maktordningar baserade på kategorier såsom sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, social bakgrund, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder” ska beaktas ”när det bidrar till bättre prioriteringar och större träffsäkerhet i utformningen av insatserna och genomförandet av jämställdhetspolitiken<sup>6</sup>”.

Att du väljer bort ett perspektiv betyder inte 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 lämpligare 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. För transperspektivet kan samma verktyg bli trubbiga och verkningslösa.

### **VETA MER?**

- Se Rådet för kommunala analysers (RKA) Lathund för väsentlighetsanalyser.
- Forum Jämställdhets utbildning Perspektivkompassen ger organisationer kunskap och verktyg för att prioritera mellan olika perspektiv i jämställdhetsarbetet.

5. Fine, Cordelia. *Testosteron rex: myten om våra könade hjärnor*. Göteborg: Daidalos, 2018.  
6. SFS nr: 2017:937. *Förordning med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten*.

## 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 det 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.

## 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 att istället 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 bra åtgärd. Om du vill stärka transpersoners hälsa kan det istället vara effektivare att 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 i styrning, genomförande och uppföljning

**IBLAND HÖRS ARGUMENT** för att könade begrepp ska ersättas med könsneutrala formuleringar för att personer som varken 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, omotiverade skillnader mellan kvinnors och mäns 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.

Om styrningen och verksamheten inte könas 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 reproduceras till skada för både jämställdhets- och transperspektivet.

## Hur kan jag beköna och samtidigt lyfta transperspektivet?

Det praktiska Jämställdhetsarbetet utgår oftast från juridiskt kön. 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 bekönat i övrigt. Då blir det också möjligt att formulera mål och åtgärder som 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 vård och omsorg.”*

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



### **Mäns våld mot kvinnor eller våld i nära relationer**

Sveriges sjätte jämställdhetspolitiska delmål anger att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Formuleringen tydliggör det forskningen visar<sup>7</sup> - att det finns ett våld som är könsbaserat och som skiljer sig från andra typer av våld. Det vill säga ett våld som särskilt riktar sig mot kvinnor för att de är kvinnor, som framförallt kvinnor utsätts för och som nästan alltid utövas av män. Utifrån denna förståelse blir det möjligt att utforma insatser för att förebygga och ingripa mot våldet i fråga.

På senare år har en del organisationer övergått till att använda begreppet "våld i nära relationer" istället för "mäns våld mot kvinnor" med hänvisning till att det inkluderar transpersoner, våld i samkönade relationer och våld som kvinnor utövar mot män. Sett ur ett jämställdhets- och kvinnorrättsperspektiv är begreppet dock problematiskt eftersom det inte visar hur våldet är ett jämställdhetsproblem och exkluderar det våld som inte sker i nära relationer och som ju särskilt drabbar kvinnor, till exempel våldtäkter och sexuella trakasserier som sker utanför relationer.

I det fall det är relevant att även synliggöra andra former av relationsvåld bör det göras utöver och inte istället för mäns våld mot kvinnor. Skriv då "mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer".

7. Sveriges kommuner och regioner, SKR (2020) *Barn som upplever våld*.

# Ett gott och jämställt bemötande

**SOM BESKRIVET OVAN** kräver jämställdhetsarbetet att kön synliggörs, vilket 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, vilket kan väcka stort obehag. För att undvika att felköna någon kan det vara bra att använda ett könsneutralt språk. Det finns också tillfällen då könade uttryck inte tillför något, försämrar bemötande och förstärker könsstereotyper. Till exempel finns det oftast inget skäl att säga "Hej, alla tjejer och killar!" till en skolklass, att ropa "du tjejen, kom hit" istället för att använda personens namn eller att säga till barnen att de ska "tacka polismannen" för besöket på förskolan.

Ett gott och jämställt bemötande handlar också om att låta bli att agera utifrån begränsande föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt. Utgå inte från att kvinnan på äldreboendet är mer intresserad av att prata om kultur än sport. Om du är osäker på hur någon vill bli bemött kan du alltid fråga!

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 och jämställd kommunikation.



**Att verksamheten möter människor på ett könsneutralt sätt står inte i strid med att ha bekönde styr- och ledningsdokument eller att följa upp resultat uppdelat på kön.**

## När är det viktigt synliggöra kön i mötet?

Utifrån arbetet med jämställdhet vet vi dock att det samtidigt 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 förlösningförberedande 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 arbetsätt 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 larvsamtalen 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.

## Könsuppdelad statistik

**KÖNSUPPELAD 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 avgörande för jämställdhetsarbetet och gör det möjligt att se mönster på strukturell nivå i stora grupper. Eftersom människors könsidentitet inte registreras är det inte möjligt att särskilja transpersoner i registerbaserad statistik.

I undersökningar är det möjligt att samla in information om de svarandes juridiska eller biologiska kön. Utöver kön är det också möjligt att inhämta information om könsöverskridande identitet och uttryck. Det kan vara viktigt för att transpersoner som besvarar enkäten ska känna sig inkluderade, men ska bara göras om så är befogat och juridiskt möjligt. Enligt dataskyddsförordningen GDPR är könsidentitet, till skillnad från kön, en känslig personuppgift om svaren, direkt eller indirekt i kombination med andra tillgängliga uppgifter, kan kopplas till en person. När känsliga personuppgifter samlas in och används är det viktigt att det finns en rättslig grund och att informationen kan hanteras på ett säkert sätt.

Det är också viktigt att beakta att transpersoner är en mycket liten grupp. Det kan vara svårt att få så många svar från transpersoner som behövs för att kunna använda resultaten. Om undersökningen är liten eller om svaren därutöver ska brytas ned utifrån ytterligare variabler kan det vara omöjligt att använda informationen om könsidentitet. Gruppens litenhet bidrar också till att risken för att röja de svarandes anonymitet ökar ytterligare, vilket som sagt är särskilt allvarligt eftersom det rör sig om känsliga personuppgifter.

Mot bakgrund av detta kan det vara lättare att inhämta kunskap om transpersoner genom referensgrupper eller konsultation med fristående experter istället för genom enkäter.



## Enligt statistikförordningen ska all individ-baserad officiell statistik vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta.

### VETA MER?

- Se SCB:s *Riktlinjer och stöd vid tillämpningen av 14 § statistikförordningen*.
- Läs mer hur bedömningar om rättslig grund kan göras utifrån GDPR hos Integritetsskyddsmyndigheten (IMY).

### 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 befogat och juridiskt möjligt att samla in data uppdelat på könsidentitet kan frågan om könsidentitet ställas utöver frågan om kön. I dessa fall ställs alltså två frågor om könsaspekter, vilket brukar beskrivas som "tvåstegsmodellen"<sup>8</sup>. Tänk också på att kommunicera i enkäten vad frågor-na betyder och varför informationen ska samlas in.

#### 1. Vilket är ditt kön \*

Den här frågan ställer vi för att följa upp kommunens resultat uppdelat på kön och säkerställa en jämställd verksamhet med lika villkor för flickor och pojkar, kvinnor och män. Vi utgår från det kön som du har i folkbokföringen, så kallat juridiskt kön. I Sverige finns två juridiska kön: kvinna och man.

Kvinna  Man  Vill inte svara

#### 2. Vilken är din könsidentitet\*\*?

Könsidentitet är det kön du själv känner dig som. Den här frågan ställer vi för att kunna följa upp kommunens resultat och säkerställa en jämlik verksamhet för alla oavsett könsidentitet.

Kvinna  Man  Annat  Vill ej uppge

\* I exemplet ovan efterfrågas information om juridiskt kön. Det är också möjligt att samla in information om biologiskt kön, som är en viktig grund för jämställdhetsarbetet. Det kan till exempel göras genom att fråga vilket kön personen registrerades som vid födseln.

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

8. Statistiska centralbyrån (SCB). *Stödmaterial för att inkludera transpersoner i enkäter och undersökningar*. Stockholm: SCB, 2020.

# Könsuppdelade utrymmen

I SAMHÄLLET FINNS ett antal olika, intima utrymmen som är könsuppdelade för att värna kvinnors och flickors trygghet och säkerhet. Det handlar till exempel om toaletter och omklädningsrum samt skyddade boenden, fängelser, häkten, LVB- och SiS-hem med mera. Det finns också separatistiska föreningar som bara är öppna för kvinnor eller män, till exempel kvinnoföreningar.

Det kan vara viktigt för en transkvinna att inte få sin könsidentitet ifrågasatt i könsuppdelade sammanhang och att inte behöva utsättas för hot, trakasserier eller våld i mäns intima utrymmen. Företrädare som arbetar med transperspektivet framför ibland att könsuppdelning i mesta möjliga mån ska undvikas och i andra hand baseras på självidentifikation, det vill säga att individer själva väljer om de ska byta om i damernas eller herrarnas omklädningsrum.

Sådana regler innebär dock att det även blir möjligt för våldsutövande män att uppge att de identifierar sig som kvinnor för att få tillträde till kvinnors skyddade utrymmen. Att så också sker finns det många exempel på, från både Sverige och andra länder. För kvinnor som har utsatts för sexuellt våld av män eller som kommer från konservativa eller religiösa miljöer kan risken att i ett avklätt tillstånd möta någon med penis innebära att de låter bli att besöka exempelvis badhuset.

Den bästa lösningen är därför att erbjuda enskilda omklädningsrum för den som inte vill eller kan byta om på herrarnas eller damernas.

## VETA MER?

- Enligt en dom från Stockholms tingsrätt<sup>9</sup> var det inte diskriminerande att hänvisa en transtjej, som hellre ville byta om i tjejernas omklädningsrum, till ett enskilt utrymme för att värna övriga tjejers integritet.



**När omklädningsrum och andra utrymmen utformas är det viktigt att både beakta transpersoners och kvinnors och flickors trygghet och säkerhet.**

9. Stockholms tingsrätt dom 2019-19-20 i mål nr FT4509-19

## Könsuppdelad idrott

Enligt FN:s kvinnokonvention har kvinnor och flickor rätt att utöva idrott på lika villkor som män och pojkar. En förutsättning för det är att fysiskt krävande idrotter är uppdelade efter kön. Från och med puberteten är män starkare och snabbare än kvinnor, varför särskilda skyddade damklasser är nödvändiga. Fram till puberteten, som för de flesta börjar i 12-årsåldern, går det alltså bra att ha blandade lag och klasser där flickor och pojkar tävlar mot varandra. Därefter bör fysiskt krävande idrotter könsuppdelas vid tävling för att villkoren ska vara rättvisa. Det är dock möjligt för flickor och pojkar (och kvinnor och män) att träna tillsammans. Att träna tillsammans kan ibland vara stärkande. Andra gånger efterfrågar flickor och kvinnor särskilda träningsgrupper, vilket i så fall bör tillgodoses.

# 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. Detta sker ofta 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? Vilken fråga ska vi prioritera just i år?

Målkonflikter kan också uppstå när olika grupper har olika behov som går ut över varandra eller när olika arbetssätt ska mötas. En målkonflikt som ibland dyker upp handlar om kvinnors separata organisationer och utrymmen, som ovan beskrivet.

### 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 grupper berörs? Hur många personer omfattas? Hur allvarligt är gruppernas problem? Vilka behov och intressen står i konflikt med varandra?
- **Konsultera berörda grupper.** Bjud in de grupper vars intressen eller behov står i konflikt med varandra till dialog. Se till att lyssna på båda sidor, och särskilt på dem som inte skriker högst.
- **Finns en möjlig kompromiss?** Går det till exempel att erbjuda enskilda omklädningsrum för alla?
- **Fatta ett väl genomtänkt beslut.** Om kompromisser saknas, så 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?

# Bemöta motstånd som hänvisar till transperspektivet

I organisationer och samhället i stort finns ofta krafter som motsätter sig jämställdhet mellan kvinnor och män. Genom historien har motståndet bytt skepnad många gånger och ofta använt sig av de argument som för tillfället är gångbara. De senaste åren har vi sett hur de som motsätter sig synliggörande kvinnor och flickor allt oftare hänvisar till att detta exkluderar transpersoner, inte sällan trots att de i övrigt inte är engagerade i att förbättra transpersoners livsvillkor. Ibland bottenar motståndet i en osäkerhet eller okunskap kring vad som är inkluderande respektive exkluderande eller kring vad arbetet med jämställdhet egentligen innebär.

Till exempel kan det vara vanligt att möta ifrågasättanden om att det är allt för binärt, gammaldags och exkluderande att arbeta med "kvinnor och män" och »jämställdhet».

Här är några tips på hur detta kan bemötas:

- **Hänvisa till att jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen**, att Sverige har två juridiska kön och att den styrning som finns vad gäller jämställdhet utgår från detta. Till exempel anger Sveriges jämställdhetspolitiska mål att "kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv". Målet antogs av riksdagen 2005 och gäller fortfarande.
- **Förklara att kön och könsidentitet är olika diskrimineringsgrunder** och olika analytiska kategorier. Både transperspektivet och jämställdhetsperspektivet är viktigt och förtjänar att belysas i sin egen rätt. Ibland kan arbetet ske integrerat, det vill säga båda perspektiven beaktas samtidigt. Andra gånger kan de behandlas parallellt var för sig. Jämställdhetsarbetet måste fortsätta även om organisationen också har tagit sig an transperspektivet.
- **Transpersoners situation förbättras inte genom att jämställdhetsarbetet begränsas eller stoppas.** Tvärtom kan jämställdhetsarbetet bidra till att alla människor oavsett kön och könsidentitet får möjlighet att vara sig själva fullt ut utan att begränsas av samhällets könsnormer.
- **Om jämställdhetsperspektivet är exkluderande eller inkluderande beror på vilket perspektiv som anläggs.** Ibland kan könsneutrala formuleringar vara svårare att förstå och känna igen sig i. De kan också kännas förminsande eller nedsättande: såsom i fallet att ersätta ordet "kvinna" med "livmoderbärare".
- **Ställ frågor** för att ta reda på vad motståndet bottenar i. Finns det en genuin oro för att transperspektivet ska ta skada av jämställdhetsarbetet? Försök i så fall att bemöta detta på ett konstruktivt sätt. Kan ni ta er an de målkonflikter som finns tillsammans och hitta en lösning som är så bra som möjligt för så många som möjligt?
- **Handlar det om en rädsla för att göra och säga fel?** Försäkra personen om att det inte är fel att "prata om kvinnor och män". Tvärtom är det en viktig del av jämställdhetsarbetet. Kanske kan denna guide vara ett bra verktyg för att stilla oron?
- **Om motståndet i grunden är riktat mot arbetet för jämställdhet och kvinnors rättigheter bör din respons ta fasta på just detta.** Förklara varför det är viktigt att arbeta med jämställdhet, till exempel att det stärker verksamhetens kvalitet och att det finns lagfasta åtaganden som ni måste leva upp till. Visa på de jämställdhetsproblem som finns i verksamheten och som måste lösas.

