



NATIONELLA
SEKRETARIATET FÖR
GENUSFORSKNING

SÅ GÖR DU:

Jämställd kommunikation

En handledning för dig som arbetar med
jämställdhetsintegrering på myndighet

Om handledningen

Denna handledning beskriver hur en myndighet kan genomlysa sin kommunikationsprocess ur ett jämställdhetsperspektiv. Den ger också förslag på metoder som kan användas för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i den kommunikation som myndigheten arbetar med.

Nationella sekretariatet för genusforskning har tagit fram handledningen 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.

Omfattande målsättning:

Jämställdhetsmålen bygger på en intersektionell jämställdhetsanalys. Det betyder att en behöver ta hänsyn till att människor inte enbart har olika makt och möjligheter beroende på kön, utan att en persons förutsättningar är komplexa och påverkas av samspelet av ett flertal faktorer. Ekonomi, etnicitet, funktion, hudfärg, könsidentitet, sexualitet och ålder är några exempel.

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.

Innehåll

VARFÖR JÄMSTÄLLD KOMMUNIKATION?	1
Utgångspunkter.....	3
Alltid kön men inte bara kön.....	4
KOMMUNIKATION SOM DEL AV JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERINGEN.....	5
Knyt an till det övergripande jämställdhetsintegreringsarbetet.....	5
Titta på jämställdhetsintegreringsplanen utifrån kommunikation.....	6
METOD: JÄMSTÄLLDHET I KOMMUNIKATIONSPOLICYN	7
Kartlägg kommunikationsprocessen.....	7
Så kan en formulera det.....	9
METOD: KOMMUNIKATION SOM BIDRAR TILL JÄMSTÄLLDHET	11
1. Synliggör problem och lösningar	11
2. Gör nya redaktionella val.....	11
3. Benäm n normen och skriv det ni menar	13
4. Undvik manligt kodade termer för att beskriva det som är allmänt.....	16
Välj bort generiskt han	16
Undvik mannen eller kvinnan i bestämd form.....	16
Utveckla nya begrepp	17
5. Utmana tvåkönsnormen	17
Klargör vilket slags kön som avses.....	18
Ersätt hon/han med hen.....	19
Undvik uttrycken båda könen, motsatt kön eller könsbyte	20
Ge fler könsalternativ	20
6. Inkludera utan att markera	21
7. Undvik stereotyper	22
Undvik den manliga blicken	23

Varför jämställd kommunikation?

Vita, medelålders cis-män används ofta som experter i media, cis-kvinnor med alla sorters hudfärger är bäst på omsorg och alla seniora personer har så god hälsa och god ekonomi att de kan leva livets glada dagar efter pensionen. Detta är exempel på föreställningar som skapas och upprätthålls genom olika former av kommunikation i till exempel nyhetsrapportering och reklam, men också i information som sprids av myndigheter. Dessa föreställningar är exkluderande: det finns experter som är cis-kvinnor, transpersoner, rasifierade eller som har olika funktionsvariationer, även cis-män utför omsorgsarbete och för många är pensionen inte alls en fas i livet för resor, äventyr och motorcykelinköp.

Från ordlistan – cisperson och rasifiering

Ordet *cisperson* används ofta för att visa på hur en individs biologiska och juridiska kön hänger ihop med hans könsidentitet. För en transperson skiljer de sig däremot åt.

Rasifiering innebär att olika människor tillskrivs en grupp tillhörighet utifrån föreställningar baserade på exempelvis yttre egenskaper (så som hudfärg och hårfärg), kultur och religion.

Källa: [Ordlistan på genus.se](https://ordlistan.paa.genus.se)

I exemplen ovan är det normer kring vem som kan vara en expert, vem som bör syssla med omsorg och hur vi bör fantasera kring vår ålderdom som står i centrum. Dessa normer har utvecklats över tid – föreställningen om expertpositionen till exempel har en lång tradition som bygger på faktisk, juridisk och ekonomisk uteslutning av exempelvis kvinnor, arbetare och icke-européer från universitetsutbildning.¹ Även sedan dessa lagliga hinder har försvunnit har normer och föreställningar inneburit sociala hinder för personer som inte ingår i kategorin ”vit välbärgad man”. Att låta andra än vita cis-män inta positionen som expert är således att inkludera – en mothandling mot den historiska och nutida exkludering som pågår i vår kommunikation. Föreställningar om den gyllene ålderdomen har en kortare historia och är till en del skapad i reklamkampanjer från privata försäkrings-

¹ Haraway, Donna, *Modest_Witness@Second_Millennium. FemaleMan©_Meets_OncoMouse: Feminism and technoscience*, Routledge 1997

bolag.² Men dessa bilder och fantasier spiller över in i andra forum där ålderdomen skildras, till exempel i myndighetskommunikation.

Om vi ska bli bättre på att inte återupprepa och förstärka dessa och liknande föreställningar kan vi jämställdhetsintegrera vår kommunikation med hjälp av normkritik. Genom att aktivt byta ut bilder eller använda oss av ett annat beskrivande språk, eller genom att vända oss ut i nya kanaler och till andra målgrupper kan vi göra normkritisk eller inkluderande kommunikation. ”Normkritiskt” och ”inkluderande” är aktiva handlingar, de är metoder i kommunikationsarbetet. Jämställd, jämlik eller varför inte rättvis kommunikation, är snarast resultatet av dessa metoder. Med jämställd menas då, som nämnts tidigare, inte enbart kommunikation som utmanar normer om kön utan också till exempel etnicitet, könsidentitet, ålder, sexualitet och funktionsvariationer.

Kommunikation som sker oreflekterat riskerar alltså att återspegla värderingar, föreställningar, privilegier och maktordningar kring kön och andra grupperingar som finns i samhället, och som leder till orättvisa levnadsvillkor. Samtidigt påverkar den och formar i grunden vår förståelse av till exempel kön. Kommunikation kan skapa begränsande attityder och idéer om vad människor är och kan göra. Om en däremot talar, skriver om och gestaltar kön och andra kategoriseringar på nya sätt kan bilden förändras och vårt handlingsutrymme växa. Fler kan vara och göra mer, utan att begränsas av föreställningar om hur människor är.

Myndigheters kommunikation har en särskild påverkan eftersom det som sägs och visas upp av myndigheter blir en del av vad som kan sägas och visas inom ramen för den svenska offentligheten. Här finns en makt att påverka vem som blir sedd och erkänd av det offentliga, och i vilka roller och positioner som olika människor kan bli erkända. Vems intressen ses som politiskt relevanta? Vem ses som en medborgare? Detta visar sig i vem som blir tilltalad som medborgare av det offentliga. Våra myndigheter tillhör allmänheten och därför har de ett stort ansvar att vara inkluderande, nå ut till och att inte stänga ute grupper i samhället. Det handlar om grundläggande demokratiska världen. Alla ska kunna tillgodogöra sig sina rättigheter på lika villkor.

² Lövgren, Karin, *”Se lika ung ut som du känner dig”: Kulturella föreställningar om ålder och åldrande i populärpress för kvinnor över 40*, Linköpings universitet 2009.

Genom att jämställdhetsintegrera kommunikationen kan en förändra och utmana rådande normer och värderingar. Det påverkar både kommunikationens innehåll när det kommer till vilka frågor som lyfts, vilket arbete som berättas om, vem som tilltalas och vems verklighet som speglas i de budskap som formas. Jämställdhetsintegrerad kommunikation påverkar också formen – genom alltifrån val av kanaler och medier till ord- och bildval, språkliga uttryck och tilltal. Det påverkar också myndighetens arbetssätt och invanda mönster när det kommer till hur kommunikationen görs.

Utgångspunkter

Även om myndigheter skiljer sig åt avseende storlek, uppdrag och målgrupp så har de gemensamt att de ägnar sig åt kommunikation. All interaktion med omvärlden som en myndighet ägnar sig åt, med andra myndigheter, med regeringen och med allmänheten, kan i en vid mening ses som kommunikation. Därutöver finns så klart den interna kommunikationen som dagligen sker mellan avdelningar och medarbetare på myndigheten. Denna handledning tar sin utgångspunkt i den utåtriktade, externa, kommunikationen som sker med allmänheten eller särskilda målgrupper i samhället. Men de tips och idéer som ges kan även användas i andra delar av kommunikationen, till exempel i remissvar till regeringen eller i den interna myndighetsdialogen.

Kommunikationsarbetet på myndigheter har viktiga uppgifter när det kommer till att sätta upp riktlinjer och rutiner för den kommunikation som myndigheten producerar. Eftersom myndigheterna arbetar på uppdrag av befolkningen gäller det att kommunikationen därifrån underlättar för medborgarna att ta del av de tjänster som erbjuds, och att en berättar om myndighetens arbete och utveckling på verksamhetsområdet. Kommunikation kan sägas finnas med som en ständig aspekt av myndigheters arbete. När det handlar om jämställdhetsintegrering av kommunikation är det viktigt att lyfta blicken till den mer övergripande strategiska nivån. Genom att jämställdhetsintegrera själva processen kommunikation blir genomslaget större och resultatet mer hållbart. Det kan handla om alltifrån planering av kommunikationsinsatser till formuleringar i kommunikationsstrategin och ordval i texter på webben.

Alltid kön men inte bara kön

Över- och underordning kopplat till kön finns i alla delar av samhället. Men som vi skrev i inledningen är det viktigt att minnas att det inte ser likadant ut för alla grupper av kvinnor, män eller personer med annan könstillhörighet. Andra maktordningar som rör till exempel ålder, sexualitet, religion, funktionshinder, etnicitet och ekonomisk bakgrund, griper in i och samverkar med kön, och bidrar till att privilegier och förtryck kopplat till kön tar sig olika uttryck beroende på var vi befinner oss i samhället.

Tips!

Läs mer om hur ni i ert jämställdhetsarbete kan ta hänsyn till hur olika maktordningar samverkar i handledningen *Så gör du: Jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv* som du kan ladda ner på genus.se och Jämställ.nu.

För att kunna ha ett brett tilltal och belysa allas verklighet, oavsett kön, så behöver hänsyn tas till att olika grupper av kvinnor, män och personer med annan könstillhörighet har delvis skilda erfarenheter av kön och makt. Att alltid analysera kön, men inte bara kön kan kallas intersektionalitet.

Reflektera!

Är någon särskild maktordning vid sidan av kön särskilt relevant för er myndighet?

Kommunikation som del av jämställdhetsintegreringen

En del organisationer väljer att inleda jämställdhetsarbetet med att jobba med kommunikation. En risk med detta är att en stannar vid att se över sin kommunikation, utan att se på myndighetens kärnuppdrag utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det är ett omöjligt uppdrag för kommunikatörer att själva ta ansvar för en myndighets jämställdhetsintegrering. Om till exempel statistik tas fram utan att delas upp på kön, och om rapporter skrivs utan jämställdhetsperspektiv, så finns det inte mycket som kommunikatörer kan göra för att väga upp dessa brister. Att ta hänsyn till jämställdhet i alla verksamhetens delar är en förutsättning för att den information som kommuniceras ut till medborgarna synliggör kvinnors, mäns och personer med annan könsidentitets livsvillkor, oavsett vilka positioner dessa befinner sig, i samma utsträckning och att den är användbar för alla och inte återskapar begränsande normer. Kommunikation kan också ses som en resurs i arbetet med att jämställdhetsintegrera myndigheten. Genom att kommunicera genomtänkt utifrån ett brett jämställdhetsperspektiv kan myndigheten nå ut till en större del av befolkningen och få fler att känna sig tilltalade av myndigheten.

Knyt an till det övergripande jämställdhetsintegreringsarbetet

För att en myndighets jämställdhetsinsatser ska kunna riktas och bli verkningsfulla behöver frågan ställas om vilka ojämställdhetsproblem som finns på det samhällsområde som myndigheten verkar på, och som knyter an till kärnuppdraget. En sådan problemformulering bör vara utgångspunkten för arbetet med jämställdhetsintegrering.

Det kan tyckas enkelt att välja att fokusera på att jobba för jämställdhet. Men vad innebär det att jobba för jämställdhet? Troligtvis uppfattar och tolkar medarbetare på er myndighet ordet ”jämställdhet” på en mängd olika sätt. Det innebär en risk för feltolkningar och att arbetet inte ger den effekt som var tänkt. Testa gärna att helt undvika ordet ”jämställdhet” när ni planerar och prata istället om vad det är ni menar med andra ord. Då är chansen större att ni når önskad effekt.

Reflektera!

Vad innebär *jämställdhet* inom området kommunikation hos er?

- Att det ska vara lika många kvinnor och män?
- Att processen genomsyras av jämställdhets- och genuskompetens?
- Att verksamheten leder till mer jämställdhet?
- Eller syftar jämställdhetssträvan inom kommunikationen till ytterligare något annat?
- Vilket är problemet som den jämställdhetsintegrerade kommunikationen ska lösa?

När problemet identifierats är det bra att ställa sig frågan om hur kommunikation kan bidra till arbetet med att möta dessa utmaningar. Ibland är kommunikation en central del i att arbeta mot ett givet problem, ibland är kommunikationsarbetets roll inte lika given på förhand. Se till att tänka in kommunikation så tidigt som möjligt i processen med att planera ert jämställdhetsarbete, så att viktiga kommunikationsaspekter inte tappas bort i utvecklingsarbetet.

Titta på jämställdhetsintegreringsplanen utifrån kommunikation

Har din myndighet tagit fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering? Läs planen och besvara frågan om kommunikationens roll har tänkts in. Ställ er frågorna:

- Vilka kommunikationsinsatser kan göras för att öka genomslaget och måluppfyllelsen i myndighetens jämställdhetsarbete?
- Hur kan aktiviteterna i planen förstärkas med hjälp av kommunikation?
- Behöver särskilda kommunikationsinsatser göras för att ert arbete ska komma olika grupper till del? Tänk utifrån kön kopplat till exempelvis ålder, könsidentitet, sexualitet, religion, funktion, etnicitet och ekonomisk bakgrund.
- Hur kan kommunikation hjälpa andra aktörer att dra lärdom av ert arbete med jämställdhet?

Metod: Jämställdhet i kommunikationspolicyn

För att inte omedvetna val och prioriteringar ska leda till ojämsälld kommunikation, behöver systematiska arbetssätt användas för att se till att jämställdhetsperspektivet och normkritiken finns med i kommunikationsprocessens alla delar. Systematik främjar också hållbarheten så att jämställdhetsperspektivet inte hänger på enskilda medarbetares kompetens i frågan. Ett sätt är att se till att ett jämställdhetsperspektiv finns med i de dokument som vägleder kommunikationsarbetet på myndigheten.

Kartlägg kommunikationsprocessen

Genom att se över de dokument som finns på er myndighet kan ni börja kartlägga er kommunikationsprocess. Sådana dokument kan till exempel vara kommunikationsstrategier, kommunikationsplaner, mallar för kommunikationsplaner och -utvärdering, bildpolicyer, riktlinjer för webb, riktlinjer för språk, webbstrategier, grafiska profiler, checklista för jämställd kommunikation med mera. Gemensamt för alla dessa dokument är att det kan göras tydligt i dem att myndigheten ska arbeta med jämställdhet och hur det ska gå till när det gäller just kommunikationen.

Det är en god idé att ställa sig frågan vilka dokument som används mest i er myndighets kommunikationsarbete och vilka som räknas som viktiga. Ett tips är att prioritera de dokument som ni vet faktiskt används i verksamheten. Att föra in ett jämställdhetsperspektiv i dokument som inte används kommer sannolikt göra begränsad nytta.

Ett exempel på dokumentation som används ofta är mötesdagordningar. Fundera på att föra in jämställdhet som en punkt i dagordningar som används vid regelbundna möten. Då ges tillfälle att löpande reflektera över jämställdhetsaspekter på den kommunikation som produceras.

Exempel: Boverkets kommunikation

Ett exempel är Boverkets grafiska profil, som används mycket. Den grafiska profilen är en till stor del teknisk text om färger och typsnitt, men här har också Boverket fört in detta avsnitt:

”Vi ska vara jämlika i vår kommunikation, så att varje person vi möter känner sig inkluderad. Det innebär att vi porträtterar människor av olika kön, etnicitet, religion, funktionsförmåga, könsidentitet, ålder och sexuell läggning. Vi ska undvika att förstärka stereotypa föreställningar om olika grupper och i stället utmana rådande normer.”

Avsnittet handlar om en bred jämställdhetsambition utifrån flera perspektiv. Jämställdhetsperspektivet, alltså jämlikhet oavsett kön, är med just genom formuleringen om ”människor av olika kön”. Genom att föra in denna skrivning i ett dokument som används mycket i det dagliga arbetet ökar chanserna för att jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet även ska få genomslag i det praktiska kommunikationsarbetet.

Ibland tolkas ”könsneutrala styrdokument”, alltså dokument som inte benämner eller tar ställning till kön eller jämställdhet, som jämställda utifrån tanken om att kön inte ska spela någon roll. Men eftersom vi vet att kön faktiskt spelar roll i dag, även då det inte benämns eller synliggörs, vill vi snarare lyfta fram könsmedvetenhet som något att sträva efter på vägen mot det könsneutrala målet dit vi vill nå så småningom.

För en heltäckande kartläggning av kommunikationsprocessen är det viktigt att få syn på de delar som inte finns nedtecknade i dokument utan snarare styrs av intern kultur och tradition. Här finns risken att ojämställdhet reproduceras.

Hur görs till exempel val av kanaler för olika budskap? Görs de oreflekterat och av vana, eller med tanke på att olika grupper kan ha skilda mönster och vara aktiva i olika kanaler? Tänk utifrån ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv som inkluderar många maktordningar. Fundera på hur ni kan gå till väga för att öka systematiken och föra in ett jämställdhetsperspektiv. I vilka delar av kommunikationsprocessen är det extra viktigt att föra in detta perspektiv?

Många myndigheter uppger att de saknar kunskap och behöver kartlägga hur deras kommunikation ser ut ur jämställdhetssynpunkt innan de kan börja arbeta med att jämställdhetsintegrering av kommunikationen. Utöver att göra en bred kartläggning, som blir inaktuell efter en tid, kan det vara läge att börja arbeta mer systematiskt med uppföljning och utvärdering av den kommunikation som myndigheten producerar, och att se till att ett jämställdhetsperspektiv finns med där. Detta kan till exempel göras genom att formulera en checklista att stämma av emot där en fyller i vem som syns på bild, vem som är aktiv/passiv, vilka könade ord som används och så vidare.

Så kan en formulera det

De skrivningar om jämställdhet som förs in i de styrande och vägledande dokumenten ska läsas och tolkas av medarbetare som inte nödvändigtvis har spetskompetens på området jämställdhet. Om begrepp som jämställdhet och normer presenteras utan förklaring, kan det hindra att skrivningarna får genomslag i verksamheten. Därför är det viktigt att på ett pedagogiskt sätt lyfta fram hur och varför vi bör beakta kön tillsammans med andra maktordningar när vi kommunicerar, och att ge konkreta förklaringar på vad ett jämställdhetsperspektiv kan innebära för kommunikationsarbetet.

Exempel: Jämställd kommunikation på MUCF

En myndighet som har arbetat med att konkretisera detta är MUCF som i sin bildpolicy skriver:

Som myndighet är det viktigt att vi gör medvetna val ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Faktorer som bildkomposition, motiv, beskärning, storlek och samverkan med rubriker eller text spelar roll för vad vi tolkar in i bilden.

Tänk på:

- Var kvinnors och mäns blickar är vända? Vad signalerar blicken? (Det första vi gör undermedvetet när vi tolkar ett ansikte är att titta på ögonen).
- Hur upplevs maktbalansen i bilden?
- Vilket kön skildras som passivt eller aktivt?
- Vad har personerna för kroppsspråk?
- Ur vilket perspektiv tas bilden? (Grodperspektiv kan signalera makt medan en person som fotograferas uppifrån kan upplevas som förminskad).

Att ställa öppna frågor, som i exemplet ovan, är vanliga i checklistor för jämställd kommunikation. Något som är viktigt att tänka på är att det kan krävas förkunskaper för att frågorna ska bli användbara. ”Vad har personerna för kroppsspråk?” är en sådan fråga. Den är öppen och en kan svara på frågan utan att för den sakens skull förstå något om (o)jämställdhet genom svaret. Ett alternativ kan vara att istället för bara öppna frågor också i checklistor erbjuda lösningar och beslut om hur en ska göra. Både öppna frågor och konkreta lösningar brukar vara bra att ha med på samma ställe. Ett sätt att arbeta fram användbara checklistor är att redan från början involvera de som ska använda listorna i sitt dagliga arbete, oftast är det då arbetet får störst effekt.

Metod: Kommunikation som bidrar till jämställdhet

Det finns en rad konkreta tips på hur en kan jobba med att göra kommunikationen mer jämställd. Här följer sju sätt:

1. Synliggör problem och lösningar

En grundläggande svårighet med att komma till rätta med ojämställdhet är att den kan vara svår att få syn på, särskilt när en inte själv drabbas. Kommunikation har där en viktig roll att spela när det kommer till att synliggöra ojämställdhet. Det kan handla om att öka kunskap och medvetenhet om jämställdhetsutmaningar i samhället, men också om att synliggöra när jämställdheten brister inom den egna myndigheten eller inom myndighetens område. Det är ju inte tänkt att kommunikationen ska putsa till innehållet, utan att kommunikationen ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Då kan synliggörandet av bristerna vara en strategi.

Givetvis är det viktigt att även lyfta positiva jämställdhetsaspekter av det arbete som sker och de framsteg som görs med för jämställdheten, på myndigheten och i sektorn. Om kommunikationen kan bidra till att öka genomslaget för det arbete som utförs är det värdefullt. Det kan vara bra att till exempel ställa sig frågan hur myndighetens arbete som på olika sätt berör jämställdhet värderas i förhållande till annan verksamhet som myndigheten utför. Ses det arbetet som en del av kärnverksamheten eller något sidoordnat? Får det utrymme på hemsidan och i presentationer av vad myndigheten gör? Om jämställdhetsaspekter av myndighetens arbete systematiskt undervärderas kan effekten av arbetet hejdas genom att osynliggörandet signalerar att detta arbete inte är lika viktigt som annat. Att synliggöra visar på prioritering och leder till ambition.

2. Gör nya redaktionella val

I det dagliga kommunikationsarbetet görs hela tiden val av ämnen, personer och perspektiv. Att göra val innebär också att välja bort, och det kan lätt uppstå mönster i vem som sällan får komma till tals och vems ämnen och perspektiv som blir bortvalda.

Vi talar ofta om vikten av förebilder i media, att få känna igen sig själv och att inte bara vissa röster, kroppar och perspektiv får ta plats, representeras, i det offentliga samtalet. Detta gäller också myndigheters kommunikation. Vem är det som är exempel i förklarande texter? Vad har hen för jobb och fritidsintressen? Hur ser hens familj ut?

Förknippas vissa människor alltid med en sak? Kan de synliggöras på nya ställen? Kan till exempel ett homosexuellt par vara ett par i största allmänhet, även när det inte handlar specifikt om samkönade relationer? Kan en person som använder rullstol vara en person i största allmänhet, inte bara när det handlar om funktionsnedsättningar?

Det är inte bara bilder som kan spegla normen, utan detta görs också i texter. Vems verklighet och vilka erfarenheter utgår ni ifrån? Kan ni skriva eller visa andra exempel själva eller behöver ni ta hjälp för att få fram nya perspektiv?

Att vara representerad innebär att kunna identifiera sig, att känna igen sig och därmed vara inkluderad. En representation, det vill säga bilder och exempel i text från till exempel en myndighet, kan inte vara så allmängiltig att alla känner igen sig. Det gör att det alltid finns en konflikt inbyggd i valet, vem representeras och vem väljs bort? Varje utmanande av de som brukar synas, av de som representerar normen, innebär både en kamp och en risk för motstånd. Det hat som uttrycks i sociala medier gentemot bilder på luciaklädda barn som tolkas som pojkar är ett exempel på denna kamp och detta motstånd. Men normer och representationer förändras över tid. De första "luciorna" var Lundastudenter – alla män – som busade och uppträdde för sina professorer i slutet av 1800-talet.

Ett annat val som görs i kommunikationsarbetet är vilken kanal som används. Det kan verka logiskt att viss information passar bättre för till exempel hemsidan, intranätet, som broschyr, i kampanj eller som pressmeddelande. Men precis som med andra val finns ofta normer inbyggda i det som verkar logiskt och naturligt. Kanske kan informationen nå andra medborgare om ni väljer en annan kanal för publicering? Eller kanske går det att välja flera kanaler parallellt?

3. Benämnn normen och skriv det ni menar

På samma sätt som ojämställdheten kan vara svår att få syn på så är andra normer eller maktordningar svåra att upptäcka eftersom de ofta tas för givna. I vårt språk är det ofta saker som inte sägs, men som ändå finns där mellan raderna.

Från ordlistan – norm

En norm brukar beteckna det ”normala”, ofta outtalat godtagbara beteendet i en social grupp. Att passa in i normen ger fördelar, från att vardagssituationer flyter på lättare, till rena privilegier och makt. På liknande sätt skapar normer nackdelar för dem som inte passar in. Det ger upphov till diskriminerande strukturer.

Källa: [Ordlistan på genus.se](http://ordlistan.paa.genus.se)

Normer kring kön visar sig i språket genom att den grupp som avviker från normen pekas ut med ett särskilt tillägg, som för att markera att gruppen är något annorlunda i förhållande till det ”normala”. Som i följande exempel:

Politiker – kvinnlig politiker
Präst – kvinnlig präst
Polis - kvinnlig polis
Sjuksköterska– manlig sjuksköterska
Fotboll – damfotboll
Allmän och lika rösträtt – kvinnors rösträtt
Geni – kvinnligt geni

På samma sätt markeras också andra normer språkligt:

Bröllop – homobröllop
Parkering – handikapparkering
Läkaren – turkiska läkaren
Bärplockare – polska bärplockare
Kvinna – invandrarkvinna

Ett sätt att motverka att normer upprätthålls genom språket är att alltid vara noga med att skriva ut vad som menas. Skriv olikkönade par, och inte enbart par, om det

är den information som avses. Skriv även ut herr- och dam- före fotboll eller andra könade uppdelningar om det behövs. Genom att aktivt markera även normen i vår kommunikation då det är relevant, och helt enkelt säga vad vi menar, kan vi beröva normen den särställning som det innebär att vara osynlig och outtalad. Det går så att säga att jämställa manliga politiker med kvinnliga politiker och herrfotboll med damfotboll, åtminstone på ett språkligt plan. På samma sätt kan det vara bra att ibland göra det motsatta och avstå från beskrivning av normavvikelse, då det inte är relevant.

Outtalade normer påverkar inte bara hur vi uttrycker oss om saker, utan även vem vi tänker oss som mottagare av den kommunikation vi producerar. Om vi tar för givet att mottagaren har vissa förkunskaper och erfarenheter, förstår ett visst språkbruk, befinner sig på vissa platser eller har tillgång till kanaler där informationen sprids, så exkluderas grupper som inte delar dessa kunskaper och erfarenheter.

Att skriva ut *de* framför grupper skapar och förstärker rådande föreställningar av vi och dem som leder till utanförskap för vissa grupper. Om vi skriver exempelvis *de* homosexuella så tydliggörs det att läsaren av texten inte förväntas vara homosexuell. På samma sätt bör det undvikas att skriva *annan* framför normavvikande grupper. Exempelvis *annan etnisk bakgrund* ska inte användas om inte den etnicitet som är normen tydligt har definierats. Fråga er även vad som är syftet med att klumpa ihop gruppen *annan etnisk bakgrund*. Det låter annars som att kategorin är godtycklig och förstärker gruppen *dem* som en homogen grupp. En utgångspunkt kan vara att utgå från att någon mottagare av kommunikationen är just den person som omnämns, och även denna person ska känna sig tilltalad av texten.

Från ordlistan – andrafiering

Andrafiering beskriver en process som definierar till exempel icke-vita och kvinnliga kroppar som "den andre". Begreppet visar på en tvåriktad process där föreställningen om vissa personer som "de andra" skapar samtidigt en föreställning om ett "vi".

Källa: [Ordlistan på genus.se](http://ordlistan.på.genus.se)

En sak som kan motverka ett inkluderande vi och istället skapa ett exkluderande dem är använda bildspråk, ordspråk och kulturella referenser. Många begrepp kräver en viss bakgrund för att förstås. Ordspråk som kan vara svåra att förstå är till exempel en dans på rosor, köpa grisen i säcken, glida in på en räkmacka och född med silversked i mun. Det kan också skapa exkludering att hänvisa till ett tv-program som ”alla” har sett, en maträtt ”alla” ätit eller en lek ”alla” lekt. Vilka begrepp använder ni? Kan ni hitta andra sätt som beskriver så att alla förstår?

Exempel på synliggjord norm

I regeringens skrivelse ”Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid” har en gjort just det: synliggjort normen för vem som lever i par.

”Även i de fall där kvinnan har en högre inkomst (i ett heterosexuellt par) än mannen är det betydligt vanligare att kvinnan tar ut en längre föräldraledighet än mannen (i 72 procent av fallen).” (s. 30)

”Målet omfattar inte endast fördelningen av obetalt arbete inom ett heterosexuellt par i ett hushåll, utan avser fördelningen mellan kvinnor och män av obetalt arbete på samhällsnivå.” (s. 79)

Nästa steg är att presentera statistik och annat som gäller alla, inte bara de som tillhör normen.

Reflektera!

När ni skriver alt-texter till bilder som läggs online, ställ er själva följande frågor:

- Vem gör tolkningen av vad som syns på bilden?
- Vem tolkar vilken könsidentitet en person har?
- Vem tolkar den porträtterades etnicitet?

Detsamma gäller bilder som läggs i bildbanker, vilka ord taggas bilden med? Vems blick och vems norm tolkar bilden? Går det att skriva dessa texter på ett mer jämställt sätt?

4. Undvik manligt kodade termer för att beskriva det som är allmänt.

Mansnormen gör att det känns naturligt att män företräder det normala, att vara människa. Resultatet har blivit att i många texter när det som menas är *en människa* automatiskt omskrivs till *han*. Det gäller även när ett perspektiv ska belysas, om det antas vara okontroversiellt är det ofta inom normens ramar, vilket bidrar till osynliggörande av de utanför normen.

Välj bort generiskt han

Vi tänkte ge exempel på alternativ till generiskt han. Vi använder följande mening som illustrativt exempel:

- Om en student vill överklaga sitt betyg bör han först vända sig till kursansvarig.

Strategier för att undvika generiskt han och skapa en mer inkluderande mening:

1. Om en student vill överklaga sitt betyg bör **han eller hon** först vända sig till kursansvarig.
2. Om en student vill överklaga sitt betyg bör **den** vända sig till kursansvarig.
3. Om en student vill överklaga sitt betyg bör **hen** vända sig till kursansvarig.
4. Om **du** som student vill överklaga ditt betyg bör **du** vända dig till kursansvarig
5. Om studenter vill överklaga sina betyg bör **de** vända sig till kursansvarig.
6. Studenter som vill överklaga sina betyg vänder sig till kursansvarig.

Undvik mannen eller kvinnan i bestämd form

Det händer att skribenter skriver ”mannen” när den menar ”män”, ”kvinnan”, när den menar ”kvinnor”, alltså att en skriver bestämd form singularis, när en menar en grupp. Det riskerar att bli essentialiserande – alltså att förutsätta att alla män har vissa egenskaper och att alla kvinnor har vissa, och att dessa egenskaper kan tillskrivas biologin. Att generalisera på detta sätt leder ofta till osynliggörande av den som inte tillhör normen.

Det är också heteronormativt att skriva om ”mannen” och ”kvinnan” i bestämd form, till exempel när en skriver om en familj eller ett par, eftersom alla familjer och par inte består av en man och en kvinna. Att förutsätta att det finns en man och en kvinna i varje parrelation riskerar att osynliggöra problem. När en till exempel pratar om våld kan en missa det våld som utövas i samkönade relationer genom att formulera sig på detta sätt.

ERSÄTT MAN MED EN

I talspråk är *man* vanligt förekommande och kan vara svårt att ändra på. I skrift däremot kan det vara bra att byta ut *man* mot *en*. Då reproduceras inte normen att det manliga står för någonting generellt.

Utveckla nya begrepp

Språket beskriver inte bara neutralt en verklighet där ute, utan skapar och upprätthåller aktivt sociala kategorier, privilegier och maktordningar. Detta ständiga skeende blir tydligt när förändringar i språkanvändning ger upphov till långdragna och intensiva debatter och diskussioner. Genom språket utövas makt, men språket ägs gemensamt av alla som använder det och förändring går därför inte att undvika. Se därför till att vara öppen för nya metoder för ökat inkluderande. Många pratar i dag om tjänstepersoner i stället för tjänstemän, om talesperson i stället för talesman och riksdagsledamot i stället för riksdagsman. Men hur är det i text – har dessa förändringar fått genomslag där också? Och kan du komma på nya ord för begrepp som till exempel huvudman och byggherre? Finns andra ord på er myndighet som spår på mansnormen?

5. Utmana tvåkönsnormen

En vanlig föreställning är, som sagts tidigare, att jämställdhet måste handla om två kön, jämställdhet mellan kvinnor och män. Även formuleringar i de jämställdhetspolitiska målen kan leda tanken till denna modell. Men även om uppdelningen mellan kvinnor och män är grundläggande för hur samhällen är ordnade i dag, så finns det många som inte känner sig hemma i någon av dessa kategorier, eller på olika sätt identifierar sig med båda – jämför med de olika delarna av könsdefinitioner i förra stycket. Om människor på grund av sådana identifikationer hindras från rätten att forma samhället och sina egna liv, vilket är målet för jämställdhetspolitiken, så kan det betraktas som en jämställdhetspolitisk

fråga. Den senaste jämställdhetspolitiska utredningen gör en sådan bedömning, liksom regeringen i sin skrivelse Makt, mål och myndighet:

Regeringen delar Jämställdhetsutredningens bedömning att en binär syn på kön kan vara problematisk, både ur ett jämställdhets- och ett transperspektiv, exempelvis för personer som inte identifierar sig enligt könsuppdelningen kvinna/man. Kön ska inte ha någon betydelse för åtnjutandet av mänskliga rättigheter. Inte heller ska kön ha betydelse för enskildas möjligheter att forma samhället och sina egna liv.³

Från ordlistan – binärt/linjärt kön

Uttrycket binär könsuppfattning brukar användas om tanken att det finns två kön, varken mer eller mindre. Synen på kön som binärt definierar transpersoner som avvikare, enligt den så kallade tvåkönsnormen. En binär könsuppfattning är också en förutsättning för heteronormen, det vill säga antagandet om att heterosexualitet – att kvinnor ska begära män, enbart män, och vice versa – är naturlig och omfattar alla.

Källa: [Ordlistan på genus.se](https://ordlistan.paa.genus.se)

Inte minst språket hjälper till att upprätthålla synen på att könen är två, att de är motsatta och att de är fasta kategorier. Det bidrar till ett osynliggörande av identifikationsmöjligheter som ligger utanför tvåkönsnormen. Här är tips på hur vi kan förändra vårt språkbruk för att komma bort från den rigida uppdelningen i två kön.

Klargör vilket slags kön som avses

I tal om kön utgår en ofta från att det är fråga om en självklar och naturgiven kategori. Men i själva verket finns det flera aspekter av kön. *Biologiskt kön* handlar om kroppsliga aspekter av kön så som könsorgan, hormonnivåer och kromosomer. *Juridiskt kön* avser det kön en person har registrerats som i folkbokföringen. Det framgår av personnumrets fyra sista siffror och i identitetshandlingar. *Könsidentitet* handlar om hur en person identifierar sig, alltså om en person ser sig själv som

³ Makt mål och myndighet, s.66

kvinna, man, ingetdera, både och eller att det skiftar över tid. En persons könsidentitet och den könsidentitet omgivningen läser personen som kan skilja sig åt. *Könsuttryck* avser de uttrycksmedel en person använder för att visa sin könsidentitet, alltså vilka kläder personen bär, hur den väljer att smycka, sminka, klippa, raka och träna sig samt vilket kroppsspråk och röstläge hen har.

KÖNAD STATISTIK

När ni gör statistik eller grupperar enligt kön av andra anledningar: Vilket sorts kön är det ni avser? Alla personer identifierar sig som sagt inte inom könskategorierna kvinna eller man. Vad är det ni mäter när ni räknar antal kvinnor och män? Är det utifrån personnumret eller utifrån självidentifiering? I Sverige definierar personnumret det kön vårdpersonal tillskrivit en person – och detta behöver inte alltid stämma överens med hur personen själv definierar sig. Självidentifiering med fler alternativ än två är mest inkluderande.

Tips!

I handledningen *Så gör du: HBTQ-kompetent jämställdhetsarbete* finns tips om hur en kan vara mer inkluderande i jämställdhetsarbetet. Handledningen kan du ladda ner på genus.se och Jämställ.nu.

Ersätt hon/han med hen

Ordet hen är användbart om vi ska beskriva en person vi inte vet kön på eller då det inte är relevant att veta. Det är också en beteckning på personer som vill ställa sig utanför tvåkönsnormen, även *den* förekommer som alternativt pronomen. Hen går att använda istället för ”hon eller han” och tolkas då som en generell beskrivning på en person.

Hen kan användas:

- När kön är okänt på den som omskrivs
- När en person vare sig identifierar sig som kvinna eller man och därför vill att pronomenet hen används
- När kön är ovidkommande.

Detta pronomen är språkligt neutralt, men ännu inte vedertaget i alla delar av samhället. Hen eller den ska alltid användas i kommunikation när en person uppger detta som sitt pronomen. Det finns en viss risk att användning av begreppet i mer generaliserande sammanhang stjälar fokus från meddelandets innehåll (om alltför många reagerar negativt på ordet). Samtidigt: om ingen tar ansvar för att förändra normerna så kommer de heller inte att ändras.

Exempel på hur hen används i myndighetsspråk

Skolinspektionen: Vite för att eleven ska få rätt till sin utbildning

En elev har omfattande frånvaro och har inte fått det stöd hen har rätt till. Skolinspektionen förelägger kommunen vid vite att utreda elevens situation och vidta åtgärder. Kommunen bör ta upp frågan om att ge eleven ytterligare två år i grundskolan.

Försäkringskassan: Närståendepenning för arbetssökande

Närståendepenning är pengar som du får för att vårda en närstående person som är så sjuk att sjukdomen är ett påtagligt hot mot hens liv.

Undvik uttrycken *båda* könen, *motsatt* kön eller *könsbyte*

Benämningarna *båda* och *motsatt* bygger på att det bara finns två kön att vara, antingen är du det ena eller så är du det andra. Använd istället *oavsett kön* eller *alla kön* för att undkomma problemet. Begreppen könskorrigering eller könsbekräftande behandling är även att föredra framför begreppet könsbyte eftersom det inte leder tankarna till enbart två kön. Dessutom beskriver det bättre mångas erfarenhet, då många inte uppfattar att de byter kön, utan korrigerar till det kön de egentligen alltid haft.

Ge fler könsalternativ

Vid skapandet av enkäter eller liknande där kön är en parameter är det viktigt att fundera på vad det är som efterfrågas. I enkäter kan det vara *könsidentitet* om en undrar över vad personen identifierar sig som. Det bör då finnas fler alternativ än man och kvinna. Exempelvis kan det vara: Annat alternativ, Annat/inget, Annan könsidentitet, Annan könstillhörighet och/eller Identifierar mig inte enligt tvåkönsnormen. Se till så att det går att kryssa i flera könsalternativ och att det finns

ett svarsalternativ som är Osäker/Vill ej svara. Ibland avser enkäter biologiskt könstillhörighet, då är det bra att vara tydlig med att det är just det som avses och om det handlar om inre eller yttre biologi eftersom personer kan ha ändrat dessa genom livet.

Språkliga frågor om ordval och prepositioner kan ge upphov till omfattande debatter, som vi till exempel sett för några år sedan gällande ordet hen. Men precis som med du-reformen är intentionen helt enkelt att göra oss mer jämlika.

6. Inkludera utan att markera

Precis som sades under punkten ”2. Gör nya redaktionella val” finns en vits i att låta människor och erfarenheter ta plats i kommunikation utan att det är normavvikelsen som sätts i fokus. Det är lätt att, i all välvilja, försöka arbeta med breddad representation enbart genom att låta människor med olika bakgrund synas. Men risken finns att normer befästs snarare än utmanas om en person med funktionsnedsättning enbart inkluderas i sammanhang som handlar om funktionsnedsättning eller tillgänglighet. Samma sak gäller om samkönade par bara finns med i sammanhang som handlar om just samkönade relationer. När det gäller kön och könstillhörighet kan det vara lätt att lyfta fram att en person gör en viss sak, trots att det är ovanligt för hens kön och att personen får prata mycket om hur hen hanterar detta.

I stället för att inkludera på detta sätt kan en försöka inkludera olika människor, med olika utseende, erfarenheter och bakgrund i alla lägen. Hur ser en genrebild på en handläggare ut på hemsidan? Finns en vits att se över den och andra generella bilder som myndigheten använder?

Vem får uttala sig i olika frågor? Vem är ”experten”? Finns det möjlighet att bredda representationen genom att till exempel leta röster i andra forum?

Genom att låta fler människor synas och höras i myndighetens kommunikation finns en möjlighet för fler medborgare att känna sig representerade och inkluderade hos er.

7. Undvik stereotyper

När det kommer till kommunikation i bild är det lätt att bilderna visar en stereotyp bild av verkligheten. En stereotyp är den föreställda bilden av en grupp, alltså den bild en får upp i huvudet när en tänker på till exempel en göteborgare, svensk, invandrare, kvinna, man, transperson och så vidare. Problemet med bilderna är att de ofta bygger på fördomar och är generaliserande i stället för att se bortom ytan. Genom att reproducera den här typen av generaliserande bilder riskerar en att vara med att skapa och befästa normer – vilket exkluderar och begränsar för personer som inte känner igen sig i bilden. Därför är det bra att fundera över vilka stereotyper och normer en reproducerar och prova att göra annorlunda.

Här är några vanliga stereotyper, både för bild och text:

- Män porträtteras som säkra, starka och risktagande till skillnad från kvinnor som framstår som oseriösa, osäkra eller undergivna.
- Kvinnor som porträtteras utifrån sitt yrke fotograferas inte i sitt yrkessammanhang eller agerar oproffsig, män fotas när de ser professionella ut.
- Män är aktiva med jobb eller intressen medan kvinnor är passiva och poserar framför kameran. Män får svara på frågor om jobb, kvinnor får svara på frågor om hem och familj.
- Kvinnor flyttar på sig på bild till fördel för männen som tar upp mer plats.
- Män upplevs och beskrivs som starka och hårda medan kvinnor är väna och söta.
- Män förklarar saker för kvinnor, vita personer förklarar saker för rasifierade personer, smala berättar för tjocka.
- Kan du komma på fler exempel? Både kopplat till kön och andra maktordningar?

Det handlar inte om att alltid undvika alla stereotyper utan om att bredda och visa andra, flera sätt än det vanligaste.

När det gäller att skriva bortom stereotyper kan en sälla sig frågan vem som presenteras genom att hens utseende beskrivs? Vem får sina familjeförhållanden beskrivna? En kan också fundera över orden ”kvinnligt” och ”manligt” – ofta kan

de bytas ut mot ”feminint” och ”maskulint” för att beskriva allmänmänskliga egenskaper utan att knyta dem till vissa stereotypa bilder av kön.

Tips!

I Gävle kommuns skrift [Bilder som förändrar världen](#) (2015) finns fler handfasta tips om hur du kan göra mer normkritiska bilder.

Undvik den manliga blicken

Den manliga blicken⁴ handlar om hur kvinnor ofta porträtteras utifrån en heterosexuell manlig blick och på så vis framställs som sexuella objekt. Detta görs exempelvis genom särskilda kroppsuttryck, där poseringen sker på ett sätt som bjuder in till att bli betraktad, eller genom sexualiserande kameravinklar med fokus på särskilda kroppsdelar. Det kan också handla om att kvinnor framstår som väna inför kameran som att hon vill tillfredsställa mottagaren. I det sjätte jämställdhetspolitiska målet står det att ”... mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.”

Den kroppsliga integriteten som nämns i målet handlar om rätten att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. Regeringen gör en koppling mellan bilder på kvinnor som objekt och våld mot kvinnor. Att kvinnor framställs som underordnade och tillfredställande i medier kopplas till den porträttering av kvinnor som ofta görs i porr och det kopplas i sin tur till prostitution och människohandel. Därför konstaterar de att det i arbetet mot mäns våld mot kvinnor ingår att:

”...motverka kommersialisering och exploatering av kvinnokroppen, i medier, pornografi och reklam som syftar till att reproducera föreställningar om kvinnors underordning.”⁵

⁴ Mulvey, Laura, 'Visual pleasure and narrative cinema', *Film and theory : an anthology.*, s. [483]-494, 2000

⁵ Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, Regeringen, 2016

GENDER SWAP

En metod för att se över sitt material på jakt efter könsstereotyper är Gender swap. Metoden går bra att använda vid analys av ”en vanlig” bild eller text, när materialet vid första anblicken tycks vara neutralt. Föreställ er hur människorna på bilden eller i texten skulle uppfattas om de byttes ut. Om exempelvis en man porträtteras på ett särskilt sätt, hur skulle det uppfattas om han byttes ut mot en kvinna, eller mot någon med könsöverskridande identitet eller uttryck? Hur skulle det uppfattas om han byttes mot till exempel en kvinna av annan ålder, etnisk tillhörighet eller klass? Fundera på vad som skulle hända med uttrycket vid denna förändring. Finns det några lärdomar att dra om hur materialet kan göras mindre stereotyp och mer inkluderande än i dagsläget? Det går så klart bra att använda övningen med utgångspunkt i andra maktordningar än kön. Syftet är att upptäcka hur skildringar av vardagliga företeelser reproducerar normer kring hur människor bör vara och bete sig.

Lycka till!

Denna handledning ger kunskap och förslag på arbetsätt för att utveckla arbetet med kommunikation med hjälp av jämställdhetsintegrering. Genom att arbeta med jämställdhet genom hela processen finns möjlighet att utmana normer i stället för att cementera dem. Nu är det upp till din myndighet att pröva i praktiken! Dela gärna med dig av dina lärdomar från arbetet och synpunkter på handledningen. Och framförallt – lycka till!



GÖTEBORGS
UNIVERSITET



NATIONELLA
SEKRETARIATET FÖR
GENUSFORSKNING

Nationella sekretariatet för genusforskning
Box 709, SE 405 30 Göteborg. Besöksadress: Övre Husargatan 36
Tel: +46(0)31-786 92 32 genus.se