

SÅ GÖR DU:

Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv

En handledning för dig som arbetar med
jämställdhetsintegrering på myndighet

Om handledningen

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

Nationella sekretariatet för genusforskning har tagit fram 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. Även om målen är formulerade utifrån kön behöver en 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.jämställ.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

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING MED INTERSEKTIONELLT PERSPEKTIV	1
Jämställdhetsintegrering	1
Jämställdhet och jämlikhet.....	1
Intersektionalitet.....	3
Den levda erfarenheten	4
Platsen	5
Normer	7
Diskrimineringslagens maktordningar.....	9
Alltid kön, aldrig bara kön.....	13
Fördelar med ett intersektionellt perspektiv	16
ARBETA PRAKTISKT MED INTERSEKTIONALITET	18
Kartläggning och analys.....	18
Intersektionalitet gör jämställdheten greppbar	20
Revidering av styrdokument.....	20
Representation vid arrangemang	21
Medborgardialog/invånardialog.....	21
Representation i kommunikation	21
Kompetensutveckling.....	22

Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv

Intersektionalitet är ett område med rötter långt tillbaka i tiden, men som de senaste åren fått ett bredare genomslag i Sverige. I den här handledningen får du en bakgrund till perspektivet och en förklaring till varför och hur det är relevant i myndigheters jämställdhetsarbete. Ibland kan det verka jobbigt med ännu ett begrepp eller perspektiv, men det fiffiga med intersektionalitet är att det binder samman alla perspektiv som gäller maktordningar. På det viset kan ett intersektionellt jämställdhetsarbete bli mer framgångsrikt eftersom det ser till hela bilden, i stället för bara enskilda delar. Det som låter krångligt nu blir förhoppningsvis klarare när du läst denna handledning.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för jämställdhetsarbete som syftar till att förbättra verksamhetens resultat så att de bättre bidrar till ökad jämställdhet i samhället. Fokus är på likvärdighet i service och tjänster gentemot medborgare¹ (extern jämställdhet) och inte på personalfrågor som löner eller könsrepresentation bland chefer (intern jämställdhet) – även om det interna och det externa jämställdhetsarbetet självklart hänger ihop. Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin som Sverige har för att nå regeringens jämställdhetspolitiska mål.

Jämställdhet och jämlikhet

Begreppen jämställdhet och jämlikhet används ibland synonymt i dagligt tal, men de betyder inte samma sak. Jämställdhet är ursprungligen avsett för att beskriva just maktförhållanden som har med kön att göra. Jämställdhet råder då alla oavsett kön har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet eftersom det omfattar fler aspekter än kön. Jämlikhet avser lika möjligheter, skyldigheter och rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället oavsett till exempel kön, funktion,

¹ Här avses medborgare i en bredare definition än det rent juridiska förhållandet att vara medborgare i nationen Sverige. Medborgare avser i denna handledning alla personer som myndigheten kommer i kontakt med.

utbildning, ekonomisk bakgrund, hudfärg, etnicitet, ålder, könsidentitet, sexualitet, kroppsstorlek och så vidare. Ibland använder inte organisationer som arbetar för ökad jämlikhet just det begreppet, utan beskriver det exempelvis som arbete för lika rättigheter och möjligheter eller social hållbarhet.

Det intersektionella perspektivet ligger närmre jämlikhetsbegreppet i att ta fasta på att kvinnor och män inte är två homogena grupper. Klass i termer av socioekonomisk bakgrund och utbildningsnivå, liksom etnisk tillhörighet och/eller hudfärg, bidrar till skillnader både inom och mellan kategorierna kvinnor och män. Sexuell orientering, ålder och funktionsförmåga är andra maktordningar som på motsvarande vis spelar roll för vad det innebär att vara av ett visst kön i olika positioner. Dessutom så varken kan eller vill alla människor definiera sig som kvinnor eller män. Kopplas analyser alltför ensidigt till kategorierna ”kvinnor” och ”män” riskerar en att återskapa förenklade antaganden som begränsar och exkluderar människor.

För att jämställdhetsintegrering ska bidra till förändring är det därför nödvändigt att vidga förståelsen för hur kön samvarierar med andra maktordningar.

Jämlikhet i lagen

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

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

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

Om en ska göra en verkligt intersektionell analys ska en inte utgå från att någon maktordning har särskild betydelse. Att göra en intersektionell analys skiljer sig från

att göra en genusanalys/analys utifrån kön eftersom intersektionaliteten inte automatiskt utgår från kön utan undersöker vilka maktordningar som spelar roll i en viss kontext för ett visst liv. Samtidigt så har bägge angreppssätten gemensamt att de strävar efter att utjämna maktskillnader och ge likvärdiga möjligheter för alla människor. Båda har liknande syfte, men tillvägagångssättet skiljer sig delvis åt.

Intersektionalitet

Intersektionalitet är som sagt ett perspektiv som granskar alla sorters maktordningar. Ordet intersektionalitet kommer från engelskans *intersection*, som betyder vägkorsning eller skärning. Begreppet grundar sig i ett försök att förstå levda erfarenheter och de erfarenheter av makt eller underordning som människor kan uppleva i olika situationer på olika platser. Exempelvis är det ju inte alltid ditt kön som framför allt avgör hur du blir bemött, utan ibland är din ålder, sexualitet, funktion eller något annat mer avgörande.

För att förstå intersektionalitet kan det vara bra att utgå från det sammanhang där begreppet fick fäste. I en amerikansk kontext på 1990-talet uppmärksammade juridikprofessorn Kimberlé Crenshaw² den särskilda utsatthet hon som svart kvinna hade erfarenhet av. Crenshaw skrev om att antirasismen framför allt var en rörelse för svarta män, och att feminismen var en rörelse för vita kvinnor – var skulle en aktivism baserad på hennes erfarenheter som svart kvinna rymmas? Här fanns en korsning av maktutövande och förtryck.

Något som gör den intersektionella analysen nydanande är att den vill undersöka de erfarenheter av korsade förtryck som Crenshaw beskrev. Det handlar inte om att en nödvändigtvis är dubbelt utsatt, utan om att utsättas för en specifik kombination av förtryck eller maktutövande. Målet är att fånga de normativa strukturer som osynliggör specifika levnadsvillkor för till exempel svarta kvinnor, homosexuella personer med normbrytande funktion, män med låg inkomst boende på landsbygden och så vidare.

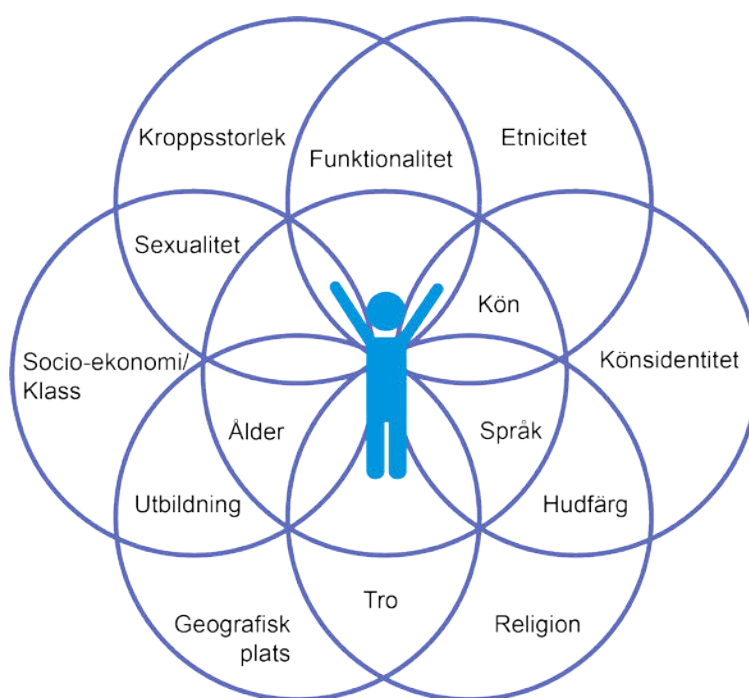
² Crenshaw, K. (2003). Mapping the margins: interseccionality, identity politics, and violence against women of color. *Identities : race, class, gender, and nationality*. (s. 175-200).

Den levda erfarenheten

Med utgångspunkt i det Crenshaw beskrev om att inte passa in i någon kamp har begreppet intersektionalitet kommit att handla om ett erfarenhetsbaserat angreppssätt på makt och underordning. Det är ofta större skillnader inom gruppen kvinnor eller inom gruppen män – än vad det är mellan de båda grupperna. Med tanke på detta kan insatser som riktar sig till grupper enbart baserade på kön lätt bli uddlösa. I värsta fall kan en åtgärd till och med riskera att befästa underordningen för en marginaliserad grupp genom att till exempel utgå från att alla är heterosexuella eller har normfungerande kroppar. Ett exempel på en åtgärd baserad på kön som slår fel är den att alla med kvinnligt personnummer kallas på kontroll av cellförändringar på livmoderhalstappen. Åtgärden riskerar dels att göra förtroendet för vården och den offentliga verksamheten ännu lägre både för personer med kvinnligt personnummer, men som saknar livmoder och för personer med livmoder som har manligt personnummer. Individer i den sistnämnda gruppen riskerar också att få sämre hälsa än andra eftersom de inte rutinmässigt kallas till kontrollen (en behöver göra en särskild anmälan för att kallas).

Ett exempel på hur intersektionalitet kan användas för att genomföra mer träffsäkra åtgärder är när en i stället börjar i frågan om vem som inte gör cellprov och därför kan rikta insatser till särskilda målgrupper. I Göteborg visade det sig att det var väldigt få som gick på cellprovtagning i ett område med många kvinnor födda utanför Europa. Utifrån den analysen kunde särskilda kampanjer utformas i samverkan med organisationer verksamma i området så att det på fyra år gick från att 58 till 69 procent av de kallade personerna gjorde cellprov³. Genom att vara mer noggrann när en beskriver problemet kan resurser användas mer effektivt.

³ Ta med en vän – för fler cellprov, Kunskapscentrum för jämlik vård, Västra Götalandsregionen <http://www.vgregion.se/halsa-och-varld/vardgivarwebben/amnesomraden/jamlik-varld/ta-med-en-van/> (Hämtad 2017-10-18)



I illustrationen ovan syns tydligt den sammansättning vi människor är och några olika sätt att kategorisera oss (listan över kategorier kan såklart göras längre). En kan jämföra det intersektionella perspektivet med ett kalejdoskop, beroende på varifrån en tittar är det olika strukturer som syns/märks.

Intersektionalitet handlar alltså om att försöka fånga verklighetens komplexitet bättre och mer träffsäkert när en planerar åtgärder. En viktig sak att ha med sig när en arbetar utifrån en mer erfarenhetsbaserad syn på makt är att inte essentialisera – alltså att inte tillskriva människor i en given grupp vissa egenskaper. Det handlar istället om att se till de maktstrukturer som på flera plan (utifrån flera kategoriseringar) drabbar enskilda individer. Vilka är strukturer och hur drabbar de individerna?

Platsen

För att komma ännu närmre verkligheten i de generaliseringar som görs när en analyserar har även platsen en betydelse i det intersektionella perspektivet. Beroende på var en person befinner sig utsätts hen för olika maktstrukturer.

Exempelvis kan en ciskvinna⁴ vara maktinnehavare på en plats och förtryckt på en annan. På en damtoalett är hon maktinnehavare jämfört med till exempel en transkvinna eller ickebinär person på samma plats. På en mansdominerad arbetsplats kan hon däremot vara underordnad jämfört med män på platsen som har en viss jargong eller ett visst sätt, där är hennes "rätt" till utrymmet begränsad till förmån för männen i rummet. Kvinnan i exemplet är inte naturligt innehavare eller utsatt för makten utan det beror på situationen och rummet. På samma sätt vrider och vänder intersektionaliteten på alla erfarenheter av hejande och möjliggörande strukturer.

Exempel: åtgärder som underlättas av en intersektionell analys

Den ojämna könsfördelningen i gymnasieskolans olika program och inriktningar kan tjäna som exempel på en jämställdhetsutmaning som kräver en intersektionell analys.

Endast var femte elev läser ett program med jämn könsfördelning. Könsegregeringen är tydligare på yrkesförberedande program än på studieförberedande. Fler unga män än unga kvinnor läser yrkesutbildningar på gymnasiet och går sedan direkt ut i arbetslivet. Kvinnor går i stället oftare vidare till universitets- eller högskolestudier. Forskning visar att föreställningar om kvinnligt och manligt, alltså vad en tjej eller en kille är lämpad att studera och senare arbeta med har betydelse för valen. Men de könsegregerade valen till gymnasiet kan också förklaras av föräldrarnas utbildningsbakgrund.

Barn till kort- respektive långutbildade föräldrar väljer i stor utsträckning olika gymnasieprogram. Barn till kortutbildade föräldrar återfinns ofta på yrkesdominerade program med en tydlig kvinno- respektive mansdominans, medan barn till långutbildade föräldrar ofta väljer de studieförberedande programmen där könsfördelningen ofta är jämnare. För att förstå de könsegregerade gymnasievalen behöver vi alltså en intersektionell analys genom vilken vi ser sambanden mellan kön och föräldrars utbildningsnivå.

Källa: Mål och myndighet. – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken.
Betänkande av jämställdhetsutredningen. SOU 2015:86. (s. 190-191)

⁴ Cis är latin för ”på samma sida”. En cis-person är en person vars juridiska kön, biologiska kön, könsidentitet och könsuttryck hänger ihop och alltid har hängt ihop enligt normen. Ordet cis rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra. Källa: www.rfsl.se, hämtad 2014-08-04

Reflektera!

I den intersektionella analysen handlar det om att undersöka liv där maktordningar möts. Då gäller det att ha hela tiden ha med sig ett ifrågasättande av generaliseringar och inte försöka finna en lösning som ska motverka alla former av förtryck.

- Hur ser ni på de maktordningar ni arbetar emot?
- Finns det en lösning eller går det att arbeta bredare?

Normer

En vanlig utgångspunkt för att få syn på maktstrukturer är att börja undersöka vilka normer som finns. Normer kan beskrivas som allmänt delade regler och förväntningar på beteenden. Ibland är dessa regler och förväntningar outtalade och överträdelser märks genom subtila uttryck som förvånade eller besvärade blickar – som till exempel om vi har kläder som sticker ut i sammanhanget, ibland är de däremot nedtecknade i lag och normöverträdelser kan bestraffas med fängelse – som till exempel att vi inte ska slå varandra.

Genom normer delar vi in människor i kategorier, som nämnts ovan, baserade på sådant som kön, hudfärg, etnicitet, sexualitet, könsidentitet, funktionalitet, kroppsstorlek och så vidare. Normer som är kopplade till maktordningar ger människor olika strukturella levnadsvillkor, det blir alltså olika lätt att leva sitt liv beroende på om en befinner sig inom normen eller inte. Om en person kategoriseras som kvinna kommer hon statistiskt sett att ha lägre lön, vara föräldraledig längre och ta ett större ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete än om personen kategoriseras som man. Rasifieras⁵ en person som icke-vit, kommer personen statistiskt sett ha svårare att få en bostad, i högre utsträckning bli utsatt för diskriminering på arbetet eller hatbrott i det offentliga rummet än om personen inte blivit det. För en transperson⁶ är risken stor att hen utsatts för hatbrott, att

⁵ Rasifiering innebär att olika människor tillskrivs en grupptillhörighet utifrån föreställningar baserade på exempelvis yttre egenskaper (så som hudfärg och hårfärg), kultur och religion.

⁶ Ordet trans är latin för överskridande. En transperson är en person som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det kön den har fått tilldelat vid födseln. ”Transperson” är ett paraplybegrepp för olika sätt att vara transperson på. Det kan till exempel vara transvestiter, dragkings/dragqueens, transgenderister, transsexuella, intergender och intersexuella. Källa: www.rfsl.se, hämtad 2016-01-21

hens psykiska hälsa är sämre än andras och att hen i större utsträckning övervägt eller försökt att ta sitt liv. Med den intersektionella synen på dessa normer handlar det om att fokusera på flera kategoriseringar samtidigt. Vad händer om transpersonen även rasifieras som icke-vit? Eller om en kvinna som använder rullstol också har slöja?

Tips!

Bli expert på hur en arbetar med normer kring sexualitet, könsidentitet och könsuttryck med hjälp av handledningen *Så gör du: HBTQ-kompetent jämställdhetsarbete* som du kan ladda ner på www.genus.se och www.jamstall.nu.

Diskrimineringslagens maktordningar

Ett vanligt sätt för myndigheter att ta sig an ett intersektionellt perspektiv är att utgå från diskrimineringslagens kategoriseringar. Lagen riktar sig till individer, men maktordningarna går att översätta till strukturell nivå.

Diskrimineringsgrunder

Den svenska diskrimineringslagen är formulerad såhär:

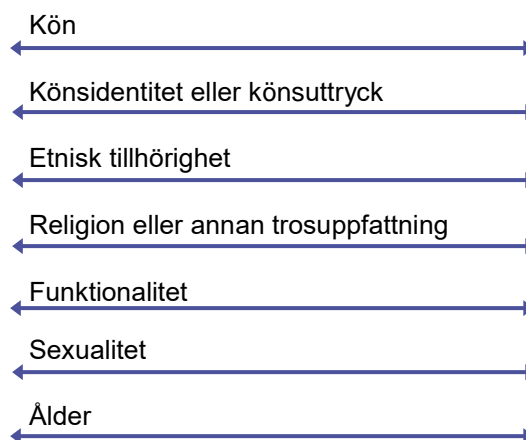
”Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”

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

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

I illustrationen nedan har vi utgått från de sju diskrimineringsgrunder som anges i den svenska diskrimineringslagen för att identifiera några exempel på maktstrukturer som finns i samhället. Maktordningarna är utritade som dimensioner eller skalor eftersom det inte behöver vara statistiskt för en person i vilken utsträckning hen tillhör eller bryter mot normen, det vill säga var i hierarkin hen befinner sig. I den vänstra änden av dimensionerna kan vi placera ut normen och i den högra icke- normen på följande vis:

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



I illustrationen ser det ut som att de olika dimensionerna ligger skilda från varandra. I verkligheten hänger olika maktordningar nära samman och påverkar varandra.

När vi använder modellen ska vi också ha i åtanke att identiteter är föränderliga över tid och beroende av plats (vi åldras, ändrar sexualitet, kan vara tillfälligt funktionsnedsatta och så vidare). För att få en ytterligare fördjupad förståelse av modellen kan följande motsatspar användas på den:

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

Dessa motsatspar är liksom modellen idealtypiska, alltså renodlade generaliseringar av hur normer kan förstås på ett sätt som de sällan ter sig i verkligheten. Det innebär att de inte stämmer för alla tänkbara situationer. Kvinnor är till exempel inte en minoritet i förhållande till män, men har inom många samhällsområden mindre makt än män. Det finns gott om individuella undantag, till exempel enskilda kvinnor som är överordnade enskilda män, enskilda svarta som är överordnade enskilda vita och så vidare.

Reflektera!

I texten *Vem är normal?* av Göteborgs stad finns några frågor en kan ställa sig för att synliggöra om en själv tillhör normen eller inte. Alla har ju hudfärg, sexualitet och så vidare.

Hur ofta tänker du på:

- Din hudfärg?
- Din sexuella läggning?
- Vilket kön du har?
- Din funktionalitet?
- Klasstillhörighet?

Tips!

En annan övning för att få syn på sin egen position heter *Ett steg fram* som du bland annat kan hitta på www.jamstall.nu.

HUR FÖRTRYCKET UTTRYCKS

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

I modellen ovan illustreras sambanden mellan olika kategorier, normer, grupper som missgynnas och vad förtrycket mot respektive grupp kan kallas. Liksom

⁷ Innebär att den egna etniska gruppen är alltings centrum och måttstock mot vilken alla jämförs. Källa: Said, E.W. (2000). *Orientalism*. ([Ny utg.]). Stockholm: Ordfront.

⁸ Ett brett begrepp som kan betyda flera olika saker men i grunden är ett ifrågasättande av heteronormen. Många ser sin könsidentitet och/eller sin sexualitet som queer. Queer kan innebära en önskan att inkludera alla kön och sexualiteter eller att inte behöva identifiera/definiera sig. Källa: www.rfsl.se, hämtad 2014-08-05

⁹ Diskriminering eller förtryck mot/av personer med funktionsnedsättning. Källa: <https://en.wikipedia.org/wiki/Ableism>, hämtad 2016-01-21

¹⁰ Olika tillstånd och diagnoser samlas under detta begrepp. Avser person med medfött tillstånd i vilket könskromosomerna, testiklar eller äggstockar eller könsorganens utveckling är atypisk. ”Inter” betyder ”mellan” på latin och ”sexus” betyder ”kön”. Intersexuell betyder alltså ”mellan könen”. Källa: www.rfsl.se, hämtad 2016-01-21

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

Reflektera!

De maktordningar som omfattas av Diskrimineringslagen är inte all sorts maktstruktur som människor påverkas av. Kanske är kategorier som hudfärg, kroppsstorlek eller bostadsort viktigare för att era åtgärder ska bli mer träffsäkra?

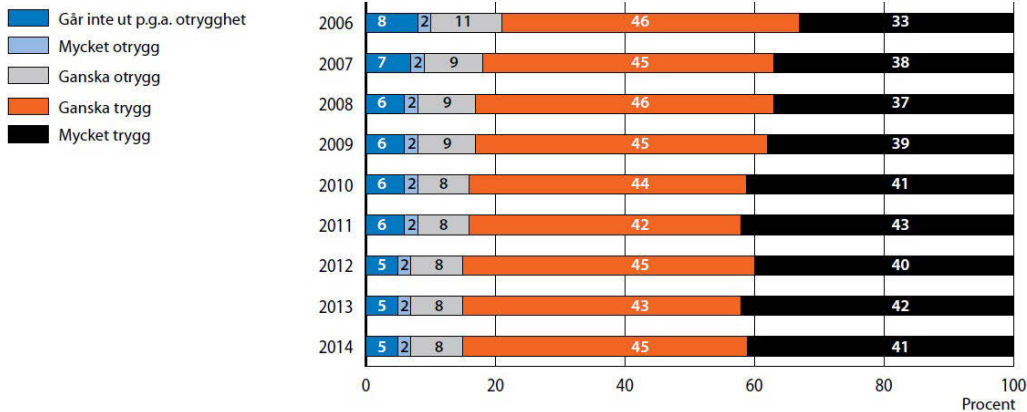
Alltid kön, aldrig bara kön

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

Följande diagram är hämtade från Brottsförebyggande rådets rapport *Nationella trygghetsundersökningen 2014. Om utsatthet, otrygghet och förtroende* och används som en illustration av devisen ”Alltid kön, aldrig bara kön”. Undersökningen bygger på en enkät med frågor om upplevelser av otrygghet.

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

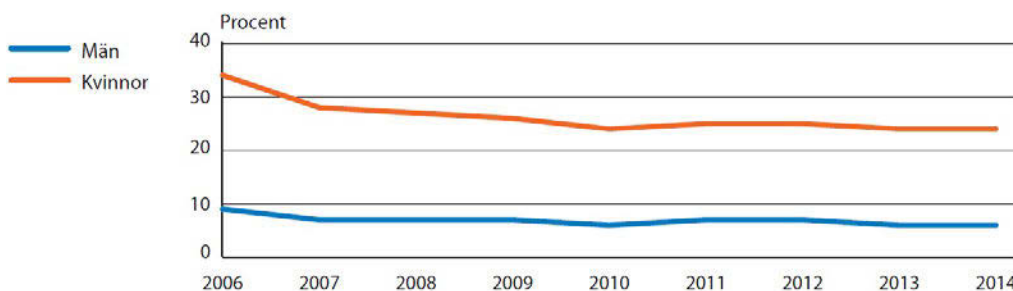
Figur 4.1 Trygghet vid utevistelse sent på kvällen i det egna bostadsområdet 2006–2014. Andel av befolkningen (16–79 år).



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

Nästa diagram lyfter ut de personer som uppgett att de är mycket och ganska otrygga från det tidigare diagrammet och presenterar resultaten uppdelade på kön (baserat på personnummer, alltså enbart män och kvinnor som inte haft möjlighet att själva definiera könsidentitet). Plötsligt framträder ett tydligt könsmonster: kvinnor upplever otrygghet i betydligt högre utsträckning än män. Från forskningen vet vi att skillnaden i stor utsträckning kan förklaras med att många kvinnor beaktar risken att utsättas för sexualiserat våld i form av våldtäkt eller sexuella trakasserier, en risk mycket få män förhåller sig till.

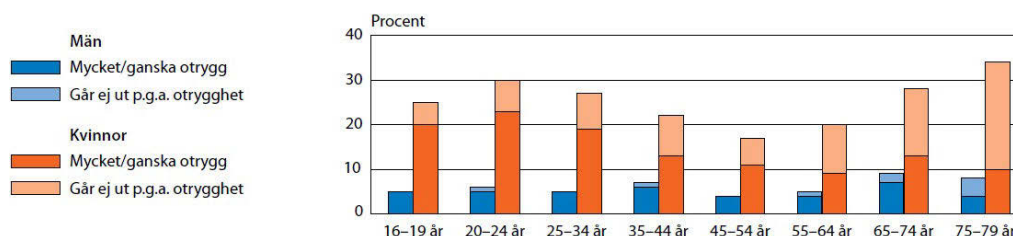
Figur 4.3 Otrygga (mycket/ganska otrygga samt de som ej går ut på grund av otrygghet) när de går ut sent på kvällen i det egna bostadsområdet 2006–2014. Andel för respektive kön. (Tabell 4A)



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

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

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



Nationell Trygghetsundersökning från 2014 visar också att utrikes födda upplever en högre grad av otrygghet än inrikes födda, att personer med förgymnasial utbildning upplever en högre grad av otrygghet än personer med eftergymnasial och gymnasial utbildning. Det är även så att ensamstående med eller utan barn känner sig mer otrygga än sammanboende med eller utan barn, att personer som bor i storstadsregion eller andra större städer känner sig otryggare än personer som bor i mindre städer eller på landsbygden. Statistiken visar också att personer som bor i flerfamiljshus upplever en högre grad av otrygghet än personer som bor i småhus. I alla beskrivna kategorier är kvinnor mer otrygga än män.

Genom statistiknedbrytningen vet vi nu vilka vi bör rikta in oss på, om vi vill fråga den allra mest otrygga gruppen vad de behöver för att känna sig mer trygga så ska

vi vända oss till yngre och äldre ensamboende kvinnor som inte är födda i Sverige, med låg utbildningsnivå.

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

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

Fördelar med ett intersektionellt perspektiv

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

Ett exempel på denna utveckling är att de tidigare myndigheterna Ombuds-mannen mot etnisk diskriminering, Jämställdhetsombudsmannen, Handikapp-ombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning år 2009 slogs samman till en gemensam myndighet, Diskriminerings-ombudsmannen. Motsvarande utveckling kunde vi se då diskrimineringslagen samma år ersatte många av de lagar som på det civilrättsliga området reglerade olika diskriminering. Även om diskrimineringslagarna verkar på individuell nivå används de ofta som utgångspunkt för att granska strukturella maktordningar. Den sammanslagna diskrimineringslagen kan därför ses i ljuset av en rörelse där allt mer jämställdhetsarbete breddar perspektivet.

Jämställdhetsintegrering är en beprövad strategi, från vilken mycket kunskap har vunnits. I takt med att nya lärdomar och ny forskning produceras utvecklas det

praktiska jämställdhetsarbetet utifrån strategin. Jämställdhetsarbetet blir bättre om vi ser att kvinnor och män inte är statiska eller homogena grupper och om vi tar hänsyn till att alla inte känner sig som kvinnor eller män.

Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet, har olika levnadsbetingelser beroende på tillhörigheter så som etnicitet, ålder, funktionalitet med mera. Med ett intersektionellt perspektiv kan jämställdhetsarbetet utvecklas så fler inkluderas i, påverkas och nås av arbetet. Det går också att göra en mer nyanserad analys där en öppnar för att alla män inte är överordnade alla kvinnor, att alla kvinnor inte är underordnade alla män. Det kan ge förbättrade förutsättningar att bidra till att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen. Det omvända gäller också. Om en inte anlägger ett intersektionellt perspektiv på sitt arbete med jämställdhetsintegrering riskerar en att missa kategorier av kvinnor, män och personer med annan könsidentitet.

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

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

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

Arbeta praktiskt med intersektionalitet

För den som vill arbeta med jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv finns det begränsat med specifika erfarenheter att dra lärdomar utifrån. Det finns metoder och handledningar för arbete med jämställdhetsintegrering, och för arbete med intersektionalitet, men inga exempel på kombinationer. Utifrån detta kommer den myndighet som bestämmer sig för att arbeta intersektionellt med jämställdhet därför gå i framkant. En förutsättning för att lyckas är att myndighetens personal skaffar sig kunskap om intersektionalitet och under sitt arbete med jämställdhetsintegrering ständigt ställer sig frågan: Hur kan arbetet fördjupas och förbättras av ett intersektionellt perspektiv?

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

Kartläggning och analys

- För in ett tredje könsalternativ utöver kvinna/man samt fler relevanta bakgrundsvariabler i enkäter. Ni kan till exempel fråga om religion, etnicitet, sexualitet, bostadsort med mera i enkäter, så länge det bygger på självidentifikation och inte registreras tillsammans med personnummer. Som tredje alternativ till kvinna och man kan till exempel annat/inget, annan könsidentitet eller annan könstillhörighet användas. Detta för att ge personer som vare sig identifierar sig som kvinna eller man möjlighet att svara på enkäten. Det kan också vara en idé att ge respondenter möjlighet att kryssa i flera alternativ eftersom en del personer upplever att de har två kön samtidigt eller att deras kön är föränderligt.
- Om ni inte själva samlar in statistik genom enkät, gör som standard att beställa statistik nedbruten på tre könsalternativ och med andra för verksamheten relevanta bakgrundsvariabler som till exempel bostadsort, ålder och funktionalitet. Om ni vill få statistik utifrån någon särskild kategorisering kan ni lägga till rutor som ”har erfarenhet av diskriminering utifrån rasifiering/könsidentitet/funktion” och så vidare.
- Vid för små urvalsgrupper, otillräckliga resurser eller kunskaper för att göra en mer omfattande undersökning som inkluderar fler kategorier än kön eller då det är oetiskt eller problematiskt att ställa en fråga, komplettera med nationell

eller internationell data eller forskning. Det går också bra att komplettera kvantitativ data med kvalitativa undersökningar som fokusgrupper och intervjuer – även här kan det vara en bra idé att utgå från den forskning som redan finns.

- Om myndigheten använder personnummerbaserade registerutdrag så bygger dessa på juridisk könstillhörighet. Det finns bara två alternativ, vilket exkluderar personer med annan könsidentitet än kvinna och man. När en använder statistik baserat på juridisk könstillhörighet är det viktigt att vara tydlig med att allas erfarenheter inte synliggörs i statistiken. Ett bättre alternativ är att alltid basera analyser på självidentifierat kön.
- När fler kategorier än kön förs in i en analys kan arbetet uppfattas som mer omfattande. Tänk på att avgränsa utifrån forskning, erfarenhet och praktikers kunskaper. Kanske är det två kategorier som är mest relevanta för just denna analys?
- Börja i liten skala. All verksamhetsutveckling är fråga om en lärandeprocess. Första gången vi prövar att göra en intersektionell analys i arbetet med jämställdhetsintegrering, kan vi lägga till en analyskategori utöver kön. Nästa gång ytterligare en analyskategori.¹¹

Reflektera!

Finns kompetensen att få syn på maktordningar inom er organisation eller behöver ni ta in röster utifrån? Ofta är makt osynligt för den som innehar den, men synlig och kännbar för den som utsätts. Vilka erfarenheter behöver personer ha för att kunna granska er verksamhet från ett intersektionellt perspektiv?

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

Intersektionalitet gör jämställdheten greppbar

I arbetet mot de jämställdhetspolitiska målen är det lätt att ta sig an en uppgift som är större än myndigheten mäktar med att genomföra. Genom att arbeta intersektionellt kan ni i stället få lättare att vara mer detaljerade i formuleringen av vilket problem ni ska bidra till att lösa. I stället för att arbeta med problemet att kvinnor är otrygga, kan ni som i exemplet ovan arbeta med en viss grupp kvinnors otrygghet. Det blir lättare att formulera ett problem som sedan kan definiera målsättning och vilka aktiviteter som behöver genomföras för att nå dit. Genom att problemet är tydligt avgränsat och formulerat blir det också lättare att följa upp resultat och effekter.

Revidering av styrdokument

- Det ska framgå i styrdokument att verksamheten ska fungera likvärdigt och bra oavsett mottagarens bakgrund. En del formulerar sig utifrån diskrimineringsgrunderna, men för att vara mer inkluderande är det bra att fundera över vilka maktstrukturer en synliggör i dokumenten.
- Liksom det bakom neutrala beskrivningar som ”medborgare”, ”brukare”, ”klienter” och ”kunder” döljer sig grupper av människor med olika erfarenheter som är relaterade till kön döljs också andra relevanta kategorier som till exempel ålder, etnicitet, socioekonomi, sexualitet med mera. Det är viktigt att styrdokument skrivs utifrån denna kunskap.

Tips!

Läs mer i handledningen *Så gör du: jämställda styrdokument* som du kan ladda ner på www.genus.se och www.jamstall.nu.

Representation vid arrangemang

- Tänk på representationen vid anordnande av arrangemang. Hur ser en önskvärd representation ut? Speglar den målgruppen, befolkningen eller professionen? Kan ni använda arrangemanget för att lyfta fram traditionellt underrepresenterade grupper? Har alla möjlighet att delta på arrangemanget? I vilka kanaler marknadsförs arrangemanget? Vem tar del av dessa kanaler? Tänk till exempel på att lokal ska vara tillgänglig för alla, oavsett funktionsförmåga. När det gäller lokal kan det också vara bra att fundera över vem som upplever sig bekväm på platsen, det är ofta bra att välja en plats där målgruppen är van att vara.
- Fundera över val av tid för arrangemang. Finns möjlighet att komma oavsett arbetstider? Oavsett ansvar för barn?
- Hur ligger lokalen? Går det att ta sig dit med kollektivtrafik eller krävs tillgång till bil? Finns ramp och stora toaletter? Genom att inkludera denna typ av information i inbjudan kan det vara lättare att nå fler.

Medborgardialog/invånardialog

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

Representation i kommunikation

- Tänk på representationen i kommunikationsmaterial. När ni ändå går igenom text och bild och kritiskt granskar vilka normer kring kön material förmedlar, tänk också på normer kring ålder, sexualitet, etnicitet, funktionalitet och andra kategoriseringar. Speglar urvalet målgruppen eller befolkningen? Kan ni lyfta fram underrepresenterade grupper? På vilket sätt presenteras under-

representerade grupper? Vem porträtteras som offer respektive förövare, passiv respektive aktiv?

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

Tips!

Läs mer om strategier för att göra normkritisk kommunikation i handledningen *Så gör du: jämställd kommunikation* som du kan ladda ner på www.genus.se och www.jamstall.nu.

Kompetensutveckling

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

Lycka till!

Denna handledning ger kunskap och förslag på arbetssätt för att utveckla tillämpningen av strategin jämställdhetsintegrering med hjälp av ett intersektionellt perspektiv. Genom att arbeta intersektionellt kan flera jämlikhetsperspektiv tas med, vilket gör det lättare att formulera träffsäkra analyser och planera effektiva åtgärder. Nästa steg blir att din myndighet prövar den 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