

Lika rättigheter & möjligheter
i arbetslivet – oavsett
KÖNSIDENTITET eller KÖNSUTTRYCK



Lika rättigheter & möjligheter i arbetslivet
– oavsett könsidentitet eller könsuttryck

Text: Anette Sjödin & Anneli Tillberg
Layout: Erik Davidsson

Tryck: Repro 8
Upplaga: Andra 2013

© TemaLikabehandling 2013

ISBN: 978-91-87051-17-3

Distribution: www.temalikabehandling.se

INLEDNING

Diskriminering som har samband med könsidentitet och könsuttryck är sedan den 1 januari 2009 förbjuden i arbetslivet. Detta innebär att det numera finns ett heltäckande skydd mot diskriminering av transpersoner.

Trots att det har funnits ett lagskydd sedan 2009 har mycket lite hänt på arbetsmarknaden i Sverige när det kommer till transpersoners rättigheter i praktiken. Det är ytterst få transpersoner som anmäler diskriminering och okunskapen hos arbetsgivare är stor. Många vet inte vad könsidentitet eller könsuttryck betyder. I de projekt som finansieras av Europeiska socialfonden och som Tema Likabehandling under åren har analyserat, finns inte ett enda som uttryckligen arbetar med fokus på könsidentitet eller könsuttryck.

Samtidigt rapporterar transpersoner att diskriminering och trakasserier förekommer. Många vågar inte vara öppna med sina könsidentiteter av rädsla för att bli utslutna eller förlöjligade. Tvåkönsnormen (se förklaring på s. 3) leder också till att transpersoner osynliggörs. Det finns ett glapp mellan lagstiftningen och de normer och föreställningar om transpersoner som finns i samhället.

Det är därför av yttersta vikt att arbetsgivare arbetar med att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett könsidentitet eller könsuttryck, och att arbetet integreras i det ordinarie likabehandlingsarbetet. Det handlar om att förebygga den diskriminering som är förbjuden enligt lag, det handlar om att skapa en arbetsplats där allas kompetens tas tillvara och det handlar om mänskliga rättigheter – för alla.

Den här foldern ger arbetsgivare, projektledare inom socialfonden och andra som arbetar med utvecklingsfrågor i arbetslivet, en liten hjälp på traven när det kommer till transpersoners lika rättigheter och möjligheter.

NÅGRA BEGREPP

Cisperson och transperson

Cisperson är en beteckning för en person vars juridiska kön, biologiska kön, könsidentitet och könsuttryck är linjära, hänger ihop och alltid har hängt ihop enligt normen. Ett exempel är en juridisk och biologisk kvinna som upplever sig som kvinna och som klär sig, rör sig och betar sig på ett sätt som gör att hon själv och andra uppfattar henne som en kvinna.

Transperson är ett paraplybegrepp. Med transpersoner menas ofta personer vars könsuttryck och/eller könsidentitet(er) bryter mot könsnormen. Exempel på transidentiteter kan vara transvestiter, transsexuella eller intergender (en person som varken vill definiera sig som kvinna eller man – någon som identifierar sig som mellan eller bortom könen, som både kvinna och man, inget kön eller annat kön).

Hen

"Hen" är ett pronomen som kan användas av en person som varken definierar sig som kvinna eller man. "Hen" kan också användas som ett könsneutralt alternativ till "hon" och "han", men även som ett komplement ("hen, hon eller han"). Hen kan till exempel användas när kön är okänt, skribenten vill vara könsneutral eller när hen vill göra en poäng i att inte "köna" sitt språk. Observera att en transperson inte självklart kan antas vilja omtalas som "hen". Det kan tvärtom vara mycket viktigt att bli benämnd just "hon" eller "han" om det är så personen definierar sig. Utgå alltid från personens självdefinierade kön!

Normkritik

Tema Likabehandling anser att arbetet för lika rättigheter och möjligheter måste ske utifrån ett normkritiskt perspektiv för att det ska leda till en verklig förändring.

Diskriminering och trakasserier hänger nära samman med de normer som finns i ett samhälle – till exempel tvåkönsnormen. När exempelvis

en arbetsgivare använder sig av ett normkritiskt perspektiv, fokuseras de normer och maktstrukturer som gör att vissa personer på arbetsplatsen uppfattas som avvikare och andra som "normala". Arbetsgivaren tittar också på de konsekvenser som kommer av denna obalans. Ett normkritiskt förändringsarbete riktar således in sig på arbetsplatsens normer och strukturer, snarare än att lägga ansvaret för förändring på de individer som uppfattas som avvikare från normen.

Könsidentitet eller könsuttryck

Tema Likabehandling har valt att använda orden "könsidentitet eller könsuttryck" istället för diskrimineringslagens "könsöverskridande identitet eller uttryck". Tema Likabehandling vill därmed betona att alla personer har könsidentitet eller könsuttryck – både transpersoner och cispersoner. Med könsidentitet menas det eller de kön som en person själv definierar sig utifrån. Med könsuttryck menas en persons uttryck med avseende på kön främst i form av kläder, beteende, kroppsspråk eller liknande.

Transfobi

Transfobi innebär negativa värderingar och ideologier om, samt handlingar mot, transpersoner eller personer vars könsuttryck avviker från normerna. Detta kan existera både på struktur- och individnivå.

Tvåkönsnormen

Tvåkönsnormen är det maktsystem som säger att det enbart finns två kön, som står i diametral motsats till varandra, och där det som uppfattas som "manligt" eller "kvinnligt" hålls isär. Enligt normen antas alla ha en könsidentitet, ett könsuttryck, ett biologiskt kön och ett juridiskt kön som stämmer överens med varandra och dessa förhållanden förutsätts också vara oförändrade genom livet. Tvåkönsnormen hänger samman med heteronormen, där alla antas vara heterosexuella och därmed naturligt attraheras av det "motsatta" könet.

Tvåkönsnormen kan leda till att personer, vars könsidentitet eller könsuttryck bryter mot den, blir diskriminerade, marginaliserade och exkluderade.

POLICYS, DOKUMENT & BLANKETTER

Policydokument

I en organisations övergripande policydokument förmedlas grundläggande värderingar och prioriteringar i arbetet. Det är viktigt att inkludera organisationens ståndpunkt vad gäller könsidentitet och könsuttryck i det ordinarie arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Skriv gärna något i policyn kring hur organisationen ser på användningen av pronomen, namn samt klädsel utifrån självidentifierat kön. I policyn kan frågorna beröras genom att könsidentitet och könsuttryck definieras. Det är också bra att tydliggöra på vilket sätt personnummer används i organisationen – handlar det till exempel om jämställdhetsstatistik där det inte går att göra på något annat sätt än att utgå från personnummer? I de flesta sammanhang bör arbetsgivaren kunna utgå från att det måste vara upp till var och en att själv definiera sig vad gäller kön – eller att helt avstå från att definiera sig.

Var även i andra delar uppmärksam på att inte exkludera transpersoner i de skrivningar som finns i policydokument. Detta gäller exempelvis i formuleringar kring föräldraskap: var könsneutral och förmedla insikten att familjer kan se ut på många olika sätt.

Handlingsplaner

Handlingsplaner är mer konkreta än policydokument. Här bör rutiner och ansvarsfördelning för att säkerställa lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen beskrivas. Detta gäller såväl kommunikation som fysisk och psykosocial miljö (se s. 6 respektive s. 10). Handlingsplanen bör också beskriva rutiner för hur klagomål och synpunkter tas om hand, så att den som blivit utsatt för en kränkning, eller har förslag på en förbättringsåtgärd, känner förtroende för arbetsgivaren och vet vart hen kan vända sig och få stöd eller lämna synpunkter. Tänk på att inarbeta konkreta åtgärder som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder, inklusive könsidentitet och könsuttryck i arbetsplatsens plan för lika rättigheter och möjligheter.

Medarbetarenkäter och blanketter

I medarbetarenkäter bör det finnas frågor som fångar upp om någon känt sig utsatt och det har samband med könsidentitet eller könsuttryck. Blanketter, både riktade till medarbetare och kunder, bör göras könsneutrala i så hög grad som möjligt. Bakgrundsfrågor om kön ska inte ställas slentrianmässigt, utan bara om syftet är tydligt och det finns relevanta skäl att fråga. Sådana frågor bör inkludera svarsalternativ som gör tydligt att var och en själv definierar sig och som öppnar för möjligheten att inte definiera sig. Det kan finnas anledning att fråga om kön i vissa, specifika sammanhang, ofta i syfte att hitta ojämsställda förhållanden som måste åtgärdas. I vissa medicinska sammanhang har det biologiska könet eller genitalier betydelse för diagnos och behandling.

I de fall kön efterfrågas, är det alltså viktigt att kommunicera *varför* det sker (jämsställdhetsstatistik, medicinsk relevans eller liknande), hur uppgifterna kommer att användas och *vilken* uppgift som efterfrågas: personnummer, självupplevt kön eller något annat.

Tips

- Synliggör transpersoner i organisationens policydokument.
- Tydliggör i handlingsplaner hur transfrågor ska inkluderas i utvecklingsarbetet.
- Tydliggör hur ni aktivt arbetar med synliggörande och ifrågasättande av normer.
- Ställ inte slentrianmässiga frågor om kön i medarbetarenkäter eller på blanketter.
- När frågor om kön ändå ställs: se till att det finns svarsalternativ som inkluderar transpersoner.
- Se till att uppgift om kön inte är ett villkor för att en arbetstagare eller kund/klient ska få ta del av något, till exempel när blanketter ska lämnas i samband med semesteransökan, resebeställning eller reseersättning.

INFORMATION & KOMMUNIKATION

Ett företags eller en organisations informationsmaterial och kommunikation, både den externa och den interna, säger mycket om vilka som förväntas arbeta där, vara kunder eller affärspartners. Både direkt och indirekt kan arbetstagare, arbetssökande eller kunder uteslutas, osynliggöras eller rent av kränkas genom kommunikation. För att skapa en transinkluderande arbetsplats är det därför viktigt att se över hur kommunikationen på arbetsplatsen utformas.

Språket

I språket som används till exempel på webbplatsen, på intranätet, i kommunikationsplaner, i informationsmaterial och i annonser eller annan marknadsföring signaleras vem den föreställda medarbetaren eller kunden är. Det är därför viktigt att se över språket så att inte transpersoner osynliggörs – eller så att inte uttryck, skämt eller liknande som kan vara transfobiska används. Granska jargongen på arbetsplatsen! Använder ni till exempel bara pronomina hon eller han? Tänk på att det finns personer som inte definierar sig utifrån den uppdelningen. Lägg till hen!

Bilder

Tänk på att även bildspråket behöver granskas för att få en inkluderande kommunikation. Vilka bilder används på webbplatsen och i annat informationsmaterial? Vem kan känna igen sig? Är alla som representeras cispersoner? Ofta är transpersoner helt osynliggjorda i de bilder som företag och organisationer använder. Möjligen finns det bilder där transpersoner representeras i de få texter som faktiskt handlar om transfrågor. Men tänk på att integrera ett normkritiskt tänkande vad gäller könsidentitet och könsuttryck i all bildkommunikation – oavsett vad kommunikationen handlar om!

Andra kommunikationsfrågor

Ett kommunikationsarbete handlar om mer än bara språk- och bildrepresentation. Därför är det viktigt att försöka "transintegrera" hela kommunikationen. Det kan till exempel handla om arbete kring målgrupper och marknadsföring. Hur kan alla, oavsett könsidentitet eller könsuttryck, nås av kommunikationen? Finns det arenor som ni som företag eller organisation ska finnas med på – till exempel i olika pride- eller regnbågssammanhang? Tänk på att trovärdigheten utåt påverkas av hur företaget eller organisationen arbetar internt med frågor som rör lika rättigheter och möjligheter oavsett könsidentitet och könsuttryck. Om inte ett främjandearbete finns inom organisationen är risken att det lyser igenom i den externa kommunikationen.

Finns det andra saker i kommunikationen som kan uppfattas som tvåkönsnormativt eller rentav transfobiskt? Använd er av fokusgrupper för att hitta det som behöver förbättras i kommunikationen!

Tips

- Skriv "hon, han eller hen" istället för "hon eller han".
- Använd er av fokusgrupper där även transpersoner representeras.
- Inkludera transpersoner i det övergripande bildmässiga språket.
- Utbilda kommunikatörerna i normkritik.

REKRYTERING & INTRODUKTION

Rekrytering

Tänk igenom vilka kanaler som används för att rekrytera ny personal. Även om Arbetsförmedlingen används i första hand, ger en annons i ett forum riktat mot en särskild målgrupp en tydlig signal om att just den målgruppen välkomnas som sökande. För att nå just transpersoner kan det vara bra att annonsera i hbtq-press eller på en webbplats som riktas till just transpersoner. Var tydlig med att transpersoner är välkomna att söka. Använd "hen" som pronomen i annonstexten och visa bilder på icke könsstereotypa personer. Detta resonemang gäller givetvis när det kommer till alla diskrimineringsgrunder – se över hur ni som verksamhet arbetar aktivt med att möjliggöra för alla personer att söka sig till verksamheten.

En strategi kan också vara att använda sig av oidentifierade ansökningar. Kommunicera i annonstexten att det görs och varför – det kan vara till fördel både för transpersoner och för andra.

Var medveten om att betyg och arbetsintyg kan vara utställda på ett annat personnummer och ett annat namn än vad som idag är aktuellt för den sökande. Om komplettering av relevanta handlingar efterfrågas vid en intervjusituation, tydliggör att ett "gammalt" namn/personnummer på de efterfrågade handlingarna inte utgör något hinder.

Det är viktigt att alla inom organisationen utgår från tydlighet, transparens och kompetens när det kommer till rekrytering. Även om organisationen tagit tydlig ställning för allas lika rättigheter och möjligheter, finns det anledning att ställa kontrollfrågor i samband med rekrytering. Vad utvärderar vi de sökande emot, vilka metoder och rutiner används? Finns det risk att normer styr utfallet? Är de frågor som ställs yrkesrelevanta?

Det är inte bara organisationens ledning som ska leva upp till ställda förväntningar vad gäller värderingar. Alla medarbetare är en del av

arbetsmiljön och arbetsklimatet. Därför måste frågor som rör organisationens ställningstagande inom området lika rättigheter och möjligheter – inklusive transpersoners rättigheter – tydliggöras vid alla anställningsintervjuer. Klargör att alla anställda måste stå bakom organisationens värdegrund.

Introduktion av nyanställda

Tydliggör i introduktionsmaterialet att lika rättigheter och möjligheter är viktigt på arbetsplatsen. Avsätt tid för frågorna vid introduktionsutbildning. Inkludera – i text och utbildning – information om de sju diskrimineringsgrunderna och förklara vad könsidentitet och könsuttryck innebär, samt hur organisationen förhåller sig till frågorna.

Tips

- Hitta presumtiva arbetssökande via nya kanaler.
- Använd i rekryteringsannonser språk och bilder som inkluderar personer med olika könsidentitet och könsuttryck.
- Tydliggör att nya medarbetare måste dela organisationens ställningstagande i frågor som rör lika rättigheter och möjligheter för alla.
- Avsätt tid vid introduktionsutbildning för information och diskussion om lika rättigheter och möjligheter.

FYSISK & PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Ett arbete för att främja en bra fysisk och psykosocial arbetsmiljö för alla oavsett könsidentitet eller könsuttryck är nödvändigt för att alla ska få lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen.

Fysisk arbetsmiljö

Det finns anledning att granska den fysiska miljön på en arbetsplats utifrån ett normkritiskt perspektiv. Ofta är den anpassad efter en tvåkönsnorm, vilket kan göra att arbetstagare som inte definierar sig som cispersoner kan känna sig exkluderade. Är det exempelvis nödvändigt att det finns dam- och herrtoaletter? Könsneutrala toaletter kan vara ett sätt för arbetsgivaren att visa att hen har tänkt på att inkludera personer som definierar sig utanför tvåkönsnormen. Och finns det möjlighet till omklädning och liknande om en person inte definierar sig som vare sig kvinna eller man eller på annat sätt identifierar sig könsnormsbrytande? Har arbetsplatsen arbetskläder som är olika för kvinnor och män? Se till att alla har möjlighet att välja, istället för att arbetstagaren får arbetskläder utifrån arbetsgivarens föreställning om hens könstillhörighet.

Psykosocial arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön handlar till exempel om språkbruket, samtalsklimatet och jargongen på arbetsplatsen. Tvåkönsnormen gör att det ofta förutsätts att alla på arbetsplatsen är cispersoner. Det kan leda till samtal om transpersoner som om de inte vore i rummet eller som känns olustiga för transpersoner eller andra. Förutsätt inte att alla är cispersoner!

Det är också viktigt med ett förebyggande arbete vad gäller trakasserier som har samband med könsidentitet eller könsuttryck. Med det menas ett beteende som är kopplat till könsidentitet eller könsuttryck och som

kränker en persons värdighet. Det kan handla om kränkande bilder eller mejl, om transfobiska tillmälen men också om exempelvis osynliggörande, förminskande eller förlöjligande kopplat till könsidentitet eller könsuttryck. Tar arbetsgivaren uttryckligen avstånd från exempelvis trakasserier som har samband med könsidentitet eller könsuttryck? Och finns det beredskap för att utreda och sätta stopp för eventuella trakasserier om sådana förekommer? Om arbetstagaren jobbar med kunder eller klienter, finns det beredskap hos arbetsgivaren för att hantera eventuella trakasserier från dem?

Den psykosociala arbetsmiljön för en arbetstagare påverkas också av arbetsgivarens förmåga att respektera personens identitet och uttryck. Respekteras till exempel personers önskemål om tilltalsnamn och personliga pronomen? Transsexuella, det vill säga personer som avser genomföra eller har genomfört en könskorrigering, måste i dagsläget genomgå en så kallad "real life experience" för att få ny juridisk könstillhörighet. Tanken är att personen under denna period (oftast omkring 12 månader) ska leva fullt ut som det kön personer känner att hon, han eller hen är. Det innebär bland annat att byta förnamn och att berätta för andra människor vilket pronomen som personen föredrar. Det är förstås viktigt att arbetsgivaren respekterar och stöttar detta.

Tips

- Inkludera trakasserier som har samband med könsidentitet eller könsuttryck i arbetsplatsens policy och beredskapsplan mot trakasserier.
- Respektera en arbetstagares önskemål när det kommer till namn och pronomen.
- Inrätta könsneutrala toaletter.
- Se till så att alla får välja arbetskläder utan att utgå från könsstereotypa föreställningar.
- Se över policys vad gäller omklädningsrum så att alla har möjlighet att använda dem.

NÅGRA ORD OM OSS...

Tema Likabehandling arbetar för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Vi är en av Europeiska socialfondens fem nationella temagrupper.

Vårt mål är att göra kunskapen från hundratals projekt inom Europeiska socialfonden användbar för arbetsmarknadens aktörer. Syftet är att påverka mer långsiktigt än vad de enskilda projekten själva kan göra.

Tema Likabehandling drivs av Arbetsmiljöforum i samarbete med Arbetsförmedlingen, DO, Handikappförbunden, Handisam, Linköpings universitet, LO, Proffice, RFSL och Swedbank.

Våra huvudfrågor är:

- Metoder för likabehandling i arbetslivet.
- Kompetensutveckling gällande samtliga diskrimineringsgrunder.
- Jämställdhetsintegrering.
- Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.



ARBETSMILJÖFORUM

Arbetsmiljöforum är ett medie- och utbildningsbolag som vänder sig till både privat och offentlig sektor. Målet är att vara ett ledande forum för information, kunskap och debatt för ett hållbart arbetsliv.

Arbetsmiljöforum står bakom:

- Tidningen Du&jobbet
- Utbildningar
- WorkingLife – en arbetslivsdag
- Nätverk för arbetsmiljöengagerade

Läs mer på www.arbetsmiljoforum.se
och www.duochjobbet.se



SVENSKA ESF-RÅDET

Svenska ESF-rådet är en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet med uppgift att förvalta Integrationsfonden och Socialfonden i Sverige.

Socialfonden är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb i Europa.

I Sverige satsas det, under perioden 2007–2013, över 12 miljarder kronor på projekt som främjar kompetensutveckling och motverkar utanförskap.

Läs mer på www.esf.se



Sedan 2009 finns ett lagskydd mot diskriminering som har samband med könsidentitet eller könsuttryck. Trots det har mycket lite hänt på arbetsmarknaden i Sverige när det kommer till transpersoners rättigheter i praktiken. Det är ytterst få transpersoner som anmäler diskriminering och okunskapen hos arbetsgivare är stor.

Tema Likabehandling anser det vara av yttersta vikt att arbetsgivare arbetar med att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett könsidentitet eller könsuttryck, och att arbetet integreras i det ordinarie likabehandlingsarbetet. Det handlar om att förebygga den diskriminering som är förbjuden enligt lag, det handlar om att skapa en arbetsplats där allas kompetens tas tillvara och det handlar om mänskliga rättigheter – för alla.

Den här foldern ger arbetsgivare, projektledare inom socialfonden och andra som arbetar med utvecklingsfrågor i arbetslivet, en liten hjälp på traven när det kommer till transpersoners lika rättigheter och möjligheter.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden