

# Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv

Detta material är till för dig som vill förbättra arbetet med jämställdhetsintegrering genom att införliva ett intersektionellt perspektiv. Det ger en förklaring till vad intersektionalitet innebär och vad som händer när ett intersektionellt perspektiv får genomsyra, eller inte genomsyrar, jämställdhetsarbetet. Materialet kommer att klargöra att jämställdhetsarbete har potential att bli bättre med hjälp av ett intersektionellt perspektiv.

## **Jämställdhetsintegrering**

Jämställdhetsintegrering är en strategi för jämställdhetsarbete som syftar till att förbättra verksamhetens resultat så att de blir mer jämställda. Fokus är på likvärdighet i service och tjänster gentemot medborgare/kunder/brukare (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.<sup>1</sup>

### **Definition**

Europarådets definition av jämställdhetsintegrering är vedertagen inom dagens jämställdhetsarbete:

”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”

## Jämställdhet och jämlikhet

Begreppen jämställdhet och jämlikhet används ibland synonymt i dagligt tal, men de betyder inte samma sak. Jämställdhet är avsett för att exklusivt beskriva förhållandet mellan kvinnor och män. Jämställdhet råder då kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet eftersom det avser lika möjligheter, skyldigheter och rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället oavsett till exempel kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, ålder, funktionalitet, sexuell läggning och klass. Ibland använder inte organisationer som arbetar för ökad jämlikhet just det begreppet, utan beskriver det som arbete för lika rättigheter och möjligheter.

För att det ska råda jämlikhet krävs jämställdhet. Det går inte att nå ett jämlikt samhälle, utan att det är jämställt (eftersom kön är en av de kategorier inom vilken det ska finnas lika rättigheter och möjligheter för att jämlikhet kan sägas råda). Jämställdhet är därmed en viktig jämlikhetsfråga.

### 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.”

## Intersektionalitet

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, ibland är de till och med nedtecknade i lag och normöverträdelser kan bestraffas med fängelse.

I samhället finns normer kring till exempel kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionalitet och klass, som gör att människor sorteras in i kategorier. Normer som är kopplade till kategoriseringarna ger

människor olika strukturella levnadsvillkor. Kategoriseras en person 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. Kategoriseras en person som varandes av annan etnisk tillhörighet än svensk, 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 kategoriseras som etnisk svensk.

De olika grupper som personer genom denna kategorisering tilldelas, har olika mycket makt. Det beror på att maktordningar ger olika grupper olika makt. När vi talar om att det finns maktordningar beskriver vi strukturella, dvs. generella samhällsliga mönster. Det finns individuella undantag. På strukturell nivå har män exempelvis högre lön än kvinnor, men det finns enskilda kvinnor som har högre lön än enskilda män.

Begreppet intersektionalitet kommer från engelskans intersection som betyder korsning. När en intersektionell analys görs är det korsningarna eller skärningspunkterna mellan olika maktordningar som analyseras. Detta för att skapa en förståelse av hur olika kategorier samverkar och när över- eller underordning skapas.

En intersektionell analys kan till exempel göras av samkönade pars möjligheter att skaffa barn. För samkönade kvinnliga par finns juridisk rätt till både adoption och insemination tillgänglig. För män finns enbart alternativet att adoptera.

I praktiken är det mycket få adoptioner som genomförs till samkönade par på grund av ovilliga adoptionsorganisationer. Det gör att det ofta är enklare för kvinnor som lever i samkönade par än för män att skaffa barn.

Jämför vi möjligheten att använda landstinget som hjälp vid insemination skiljer sig förutsättningarna ibland åt för kvinnor som lever i samkönade respektive olikkönade par, då vissa landsting fortfarande tar betalt av samkönade par vid insemination, men inte av olikkönade par.

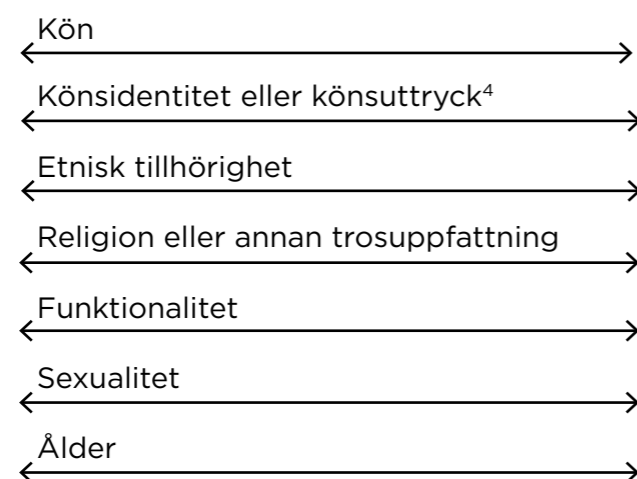
Vi har nu försökt oss på en intersektionell analys, där vi har undersökt skärningspunkter mellan kön och sexuell läggning i fråga om att skaffa barn. Den intersektionella analysen visar att människors möjlighet att skaffa barn påverkas både av kön och sexuell läggning.

## Maktordningar

I illustrationen på nästa sida har vi utgått från de sju diskrimineringsgrunder som anges i den svenska diskrimineringslagen för att identifiera maktordningar som finns i samhället. Maktordningarna är utritade som dimensioner eller skalor. 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/uttryck:** cis-person<sup>2</sup> - transperson<sup>3</sup>
- **Etnisk tillhörighet:** person med svensk etnisk tillhörighet - person med annan etnisk tillhörighet än svensk
- **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 modellen ovan 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. 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. Det innebär att de inte är tillämpbara på 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.

Det finns även kontextuella skillnader. I samhället råder till exempel en heteronorm, alltså en norm som utgår från att alla är heterosexuella, men på en gayklubb kan

normen vara att besökarna är homosexuella. Normer samverkar och förutsätter varandra. Heteronormen på gayklubbar skulle antagligen inte vara möjlig om det inte fanns en heteronorm i samhället, utan heteronormen skulle det inte finnas någon särskild anledning att ha särskilda gayklubbar.

Forskning visar att fler kategoriseringar än de som är skyddade i svensk diskrimineringslagstiftning spelar roll för vilka villkor en människa lever under. Flera av dessa andra kategorier omfattas av skydd mot diskriminering genom Lissabonfördraget<sup>5</sup>. Geografisk belägenhet, stad eller landsbygd, innerstad eller förort, bostadsområde, utbildningsnivå, socioekonomi (klass), sysselsättning, ras, hudfärg, tillhörighet till nationell minoritet, politisk åskådning och utseende är exempel på andra kategorier än de som omnämns i Sveriges diskrimineringslagstiftning.

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 <sup>6</sup>
Klass	Medelklassnorm	Arbetarklass, underklass	Klassförtryck
Sexualitet	Heteronorm	Homo, bi, queer <sup>7</sup>	Homofobi
Funktion	Funktionsnorm	Personer med funktionsnedsättning	Ableism <sup>8</sup>
Könsidentitet och könsuttryck	Tvåkönsnorm	Transperson, intersexuell	Cis-sexism, transfobi

I modellen ovan illustreras sambanden mellan olika kategorier, normer och grupper som missgynnas och vad förtrycket mot respektive grupp kallas. Liksom tidigare presenterade modeller är denna modell en idealtypisk, alltså renodlat 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. Vad modellen inte visar är att normer också samverkar med varandra. Utan

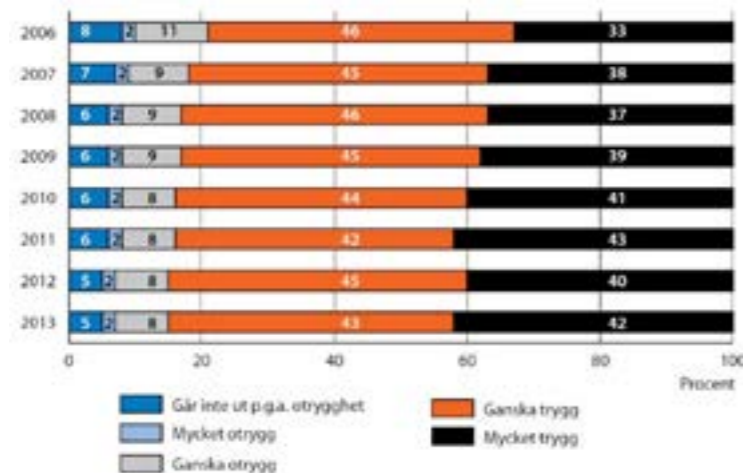
tvåkönsnormen, som gör att vi delar upp befolkningen i två kön är det inte möjligt för heteronormen (vars bärande idé är två olika kön som attraheras av varandra) att existera.

### 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.

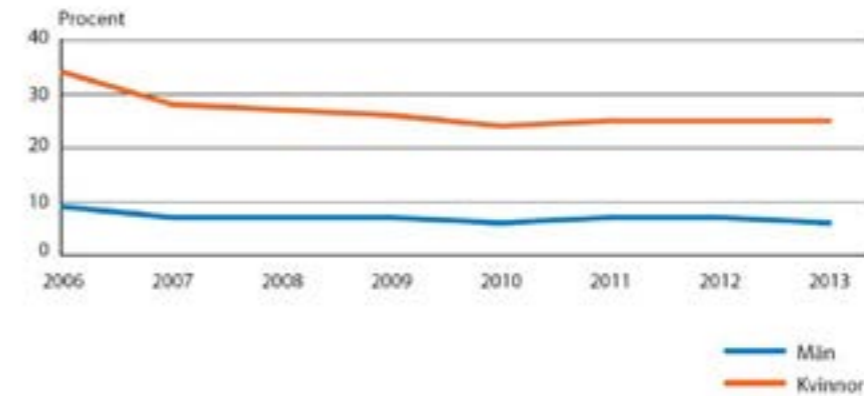
Följande serie diagram är hämtade från Brottsförebyggande rådets rapport NTU 2013 (Nationell trygghetsundersökning) och kan användas som en illustration av devisen "Alltid kön, aldrig bara kön". Undersökningen bygger på en enkät med frågor om upplevelser av otrygghet.

I det första diagrammet ser vi att upplevelsen av otrygghet minskar för undersökningens totala population under perioden 2006-2013, färre känner sig ganska eller mycket otrygga. Vi ser också att färre 2013 än 2006 låter bli att gå ut på grund av otrygghet och att fler känner sig ganska och mycket trygga.



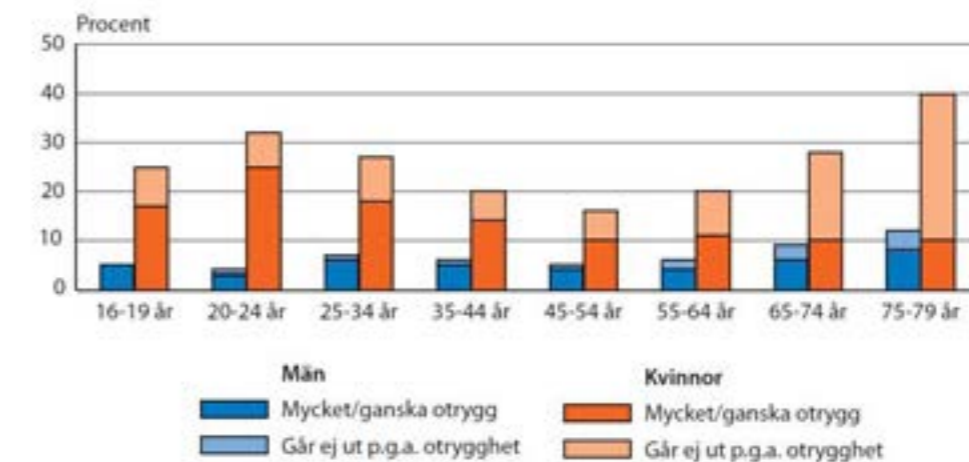
Detta diagram presenterar enbart aggregerad statistik för populationen som helhet, det betyder att diagrammet inte säger något om vilka det är som känner sig otrygga respektive trygga. Vill vi få kunskaper om vilka grupper i samhället som är otrygga för att kunna identifiera åtgärder vet vi därmed inte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

Diagrammet på nästa sida lyfter ut de mycket och ganska otrygga från det tidigare diagrammet och presenterar resultaten uppdelade på kön. Plötsligt framträder ett tydligt könsmonster: kvinnor upplever otrygghet i betydligt högre utsträckning än män. Från forskningen vet vi att detta i stor utsträckning beror på 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.



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

Om vi låter kön ligga kvar som en övergripande indelningsgrund och lägger in ålder som en variabel ser vi 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, 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.



Nationell Trygghetsundersökning från 2013 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. Vi ser även 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 vad män är.

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 dessa data vara mycket användbara, gärna kombinerade med lokal trygghetsundersökning. 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.

Exemplet ovan 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.

### **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 arbete och forskning.

Ett exempel på denna utveckling är att de tidigare myndigheterna Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Jämställdhetsombudsmannen, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning år 2009 slogs samman till en gemensam myndighet, Diskrimineringsombudsmannen. Motsvarande utveckling kunde vi se då diskrimineringslagen samma år ersatte många av de lagar som på det civilrättsliga området reglerade olika diskriminering.

Jämställdhetsintegrering är en beprövad strategi, från vilken mycket kunskaper har vunnits. I takt med att nya läroämnen och ny forskning produceras samt 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 erkänner att alla inte känner sig som kvinnor eller män.

Kvinnor, män och personer som vare sig identifierar sig som kvinna eller man, har olika levnadsbetingelser beroende på tillhörigheter som etnisk tillhörighet, ålder, funktionalitet med mera. Med ett intersektionellt perspektiv kan jämställdhetsarbetet utvecklas så fler inkluderas i, påverkas och nås av arbetet. Vi kan också få en mer nyanserad analys där vi 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 vi inte anlägger ett intersektionellt perspektiv på vårt arbete med jämställdhetsintegrering riskerar vi att missa kategorier av kvinnor och män.

Eftersom maktstrukturer är sammankopplade 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 handlar det i grunden om att skaffa sig kunskaper om intersektionalitet och under sitt arbete med jämställdhetsintegrering ständigt ställa 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, till exempel bostadsort och ålder. 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 och ålder.
- 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.
- När fler kategorier förs in i en analys än kön kan arbetet uppfattas som mer omfattande. Tänk på att avgränsa utifrån forskning, erfarenhet och praktikers kunskaper. Kanske är det två kategorier som är 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.



## Revidering av styrdokument

- Det ska framgå i styrdokument att verksamheten ska fungera likvärdigt och bra oavsett mottagarens kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- 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, etnisk tillhörighet, socioekonomi mm. Det är viktigt att styrdokumentet skrivs utifrån denna kunskap.
- Ett vanligt tillvägagångssätt när styrdokument ska jämställdhetsintegreras är att målformuleringar "bekönas", dvs. att "kvinnor och män" skrivs ut istället för könsneutrala beskrivningar av målgruppen som "medborgare", "brukare", mm. Poängen är att om målen är bekönade så blir uppföljningen också det, dvs. man kommer att titta på måluppfyllelsen för både kvinnor och män. Eftersom inte alla identifierar sig som kvinna eller man kan bekönande av målformuleringar vara en problematisk strategi som exkluderar. Det finns dock goda möjligheter att föra in ett jämställdhetsperspektiv i målformuleringar utan att beköna. Ett exempel på bekönad målformulering: "Verksamheten ska fungera likvärdigt och bra för kvinnor och män". En alternativ formulering som pekar ut kön utan att beköna: "Verksamheten ska fungera likvärdigt och bra oavsett mottagarens kön". Ett

ytterligare alternativ är att behålla den ursprungliga formuleringen där den "neutrala gruppen", till exempel "medborgare" finns och att under målformuleringen tydliggöra att måluppfyllelsen ska vara lika god oavsett till exempel medborgarens kön och ålder.

## Arrangemang

- Tänk på representation 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.

## Medborgardialog

- Tänk på representation av olika grupper vid sammansättning av till exempel fokusgrupper
- Är er erfarenhet att enbart vissa grupper gör sig hörda vid medborgardialogen? Kan ni fördela taltid jämnare med hjälp av moderator och klocka? 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?

## Kommunikationsmaterial

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

## 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.

## Diskrimineringsgrunder

De sju diskrimineringsgrunder som finns i svensk diskrimineringslagstiftning 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 eller 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 som används i lagen, funktionshinder, 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, heterosexuallitet och homosexualitet
7. Ålder – Uppnådd levnadslängd

## Läs mer

Tyvärr finns relativt lite läsning om jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv på svenska. Följande litteratur kan vara inspirerande:

- *Göra jämlikt är att göra skillnad – vägledning för jämlik ledning och styrning*, Sveriges Kommuner och Landsting, (2011)
- *Organisering och intersektionalitet*, Eriksson-Zetterquist, Ulla, (2007)
- *Intersektionalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen*, Lykke. Nina. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* (1.03).

## Noter

1. Läs mer om regeringens jämställdhetspolitiska mål på [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)
2. Med könsidentitet eller könsuttryck avses en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller liknande. Källa: [www.do.se](http://www.do.se) 2014-08-05
3. 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. Exempelvis en person som föds med penis ser sig själv som kille, av omgivningen uppfattas som kille och är registrerad som man i folkbokföringen. Ordet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra., Källa: [www.rfsl.se](http://www.rfsl.se) 2014-08-04
4. Transperson är ett paraplybegrepp. Med transpersoner menas oftast personer som genom sina könsuttryck och/eller könsidentiteter avviker från könsnormen. Det kan till exempel vara transvestiter, transgenderister, dragkings/ dragqueens, transsexuella, intergender och intersexuella. Källa: [www.rfsl.se](http://www.rfsl.se) 2014-08-06
5. Artikel 21. Icke-diskriminering. "All diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning ska vara förbjuden. Inom tillämpningsområdet för fördragen, och utan att det påverkar tillämpningen av någon särskild bestämmelse i dem, ska all diskriminering på grund av nationalitet vara förbjuden."
6. Innebär att den egna etniska gruppen är alltings centrum och måttstock mot vilken alla jämförs. Källa: <http://sv.wikipedia.org/wiki/Etnocentrism> 2014-08-04
7. 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/?p=410](http://www.rfsl.se/?p=410) 2014-08-05
8. Diskriminering eller förtryck mot/av personer med funktionsnedsättning. Källa: <http://en.wikipedia.org/wiki/Ableism> 2014-08-04
9. 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](http://www.rfsl.se) 2014-08-04
10. Läs gärna Statistikens roll i arbetet mot diskriminering. 2012. Diskrimineringsombudsmannen för mer information. Vid frågor om vilka uppgifter som är tillåtna att samla in eller inte, vänligen kontakta Diskrimineringsombudsmannen

Om dokumentationen

Detta material har tagits fram av Mikael Almén på Nationella sekretariatet för genusforskning inom ramarna för satsningen Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM).