

# Handledning

Basutbildning i Jämställdhetsintegrering



Länsstyrelsen  
Kalmar län



Region Kalmar län

# Innehållsförteckning

Inledning . . . . .	3
1. Vad är syftet och målet med utbildningen? . . . . .	4
2. Vem riktar sig utbildningen till? . . . . .	4
3. Vilka begränsningar har utbildningen? . . . . .	4
4. Hur kan utbildningen användas? . . . . .	4
4a. Enskilt eller i grupp? . . . . .	5
4b. Allt på en gång eller uppdelat? . . . . .	5
5. Intyg . . . . .	5
Och kom ihåg! . . . . .	5
Kapitel 1 - Inledning . . . . .	6
Kapitel 2 - Vad är jämställdhet? . . . . .	6
Kapitel 3 - Den (o)jämställda världen . . . . .	7
Kapitel 4 - Hur har det sett ut? . . . . .	7
Kapitel 5 - Kön, genus och normer . . . . .	8
Kapitel 6 - Detta är jämställdhetsintegrering . . . . .	8
Kapitel 7 - Jämställdhet som förändringsarbete . . . . .	9
Kap 8 - Avslutning - Vad blir ert nästa steg? . . . . .	10
Tips till fördjupning . . . . .	11
Ord och begrepp. . . . .	14
Källor till ord och begrepp . . . . .	15

Framtagen av:  
Omslagsbild:  
Illustrationer:

Länsstyrelsen Kalmar län i samarbete med Region Kalmar län  
Camilla Zilo  
Simon Leijnse

# Inledning

*”Jämställdhet är ju viktigt men det är svårt att veta hur man ska göra”*

Detta är en av de vanligaste kommentarerna som brukar komma upp i samband med uppdrag om jämställdhet. Vi vet i regel ATT vi ska arbeta med jämställdhet, men kanske inte riktigt hur?

*Basutbildning Jämställdhetsintegrering* är en grundutbildning som ger svar på VAD och HUR man kan arbeta för att nå jämställdhet. Den ger också svar på VARFÖR jämställdhet är en viktig fråga för verksamheter inom offentlig förvaltning samt för samhällsutveckling i stort.

Utbildningen är framtagen i ett samarbete mellan Länsstyrelsen Kalmar län och Region Kalmar län. En arbetsgrupp bestående av representanter från utbildningsväsendet, kommuner och myndigheter i länet har bidragit till struktur, innehåll och layout. En expertgrupp med representanter från bland annat Jämställdhetsmyndigheten, Sveriges kommuner och landsting, Linneuniversitetet och länets kommuner och myndigheter har också bistått med värdefull input till framtagandet av utbildningen.

Utbildningen består av åtta kapitel som vardera är mellan 2 minuter och 15 minuter långa. Totalt tar den cirka 1,5 timme att genomföra. Du kan när som helst pausa, gå tillbaka eller börja om. I slutet av varje kapitel finns frågor till deltagaren som fördjupar frågeställningar. Till utbildningen finns denna handledning.

I handledningen finns tips på hur utbildningen kan läggas upp och planeras. ”Fundera vidare” frågeställningarna finns beskrivna och i slutet av handledningen finns tips på fördjupningsmaterial och förklaringar av begrepp som används i utbildningen.

# 1. Vad är syftet och målet med utbildningen?

Det övergripande syftet med utbildningen är att svara mot länets behov av kompetensförsörjning när det gäller jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Målet med utbildningen är att ge verksamheter kunskap att uppnå, bibehålla och utveckla jämställdhet, att ge grundläggande kunskap om jämställdhetsintegrering som strategi samt om jämställdhet som sakområde. Ambitionen med utbildningen är att ge både kunskap och inspiration, verktyg och tips!

# 2. Vem riktar sig utbildningen till?

Utbildningen är för en bred målgrupp och riktar sig till alla som arbetar inom offentlig förvaltning, inom kommunala verksamheter och myndigheter. Både som anställda och som förtroendevalda. Ambitionen är att utbildningen ska vara en bra bas oavsett vilken verksamhet du tillhör och vilken funktion du har. Självklart kan också både företag och verksamheter inom civilsamhället använda sig av basutbildningen för att utveckla kunskap om jämställdhet.

# 3. Vilka begränsningar har utbildningen?

För att få en heltäckande och mer verksamhetsnära jämställdhetskompetens så behöver basutbildningen kompletteras med utbildningar som specialiserat sig inom verksamhetsområden som till exempel skola, socialtjänst, samhällsplanering med mera. Det finns även utbildningar med särskilda teman som till exempel jämställdhetsbudgetering och jämställdhetsanalys. För att skapa förutsättningar för tydliga effekter behöver basutbildningen kompletteras med fördjupande utbildningar som riktar sig till specifika verksamheter. Basutbildningen är första steget i er process för kompetens inom jämställdhetsområdet.

# 4. Hur kan utbildningen användas?

Utbildningen är skapad i syfte att användas på ett flexibelt sätt för att möta enskilda verksamheters förutsättningar. Fundera över vad som är bäst för Er?

- Den är utmärkt att använda som en del av nyanställdas introduktion, både i sin helhet eller genom utvalda kapitel. Fundera över vilka delar som i så fall är mest centrala?
- Den kan användas som ett sätt att öka kompetensen för en specifik målgrupp, till exempel chefer, i syfte att förstå sin roll i ett förändringsarbete.
- Den kan ligga som ett kontinuerligt inslag i verksamhetens generella kompetensförsörjning.
- Den kan användas för att skapa engagemang och grundläggande förståelse inför ett förändringsarbete inom jämställdhet.
- Den kan användas som introduktion inför en fördjupning i ämnet jämställdhet.
- Självklart kan den användas för all personal i syfte att öka kompetensen.
- Den kan användas som ett första steg i en process för att kvalitetsäkra verksamheten och då kompletteras med specifik fördjupning inom verksamheten.

## 4a. Enskilt eller i grupp?

Utbildningen genomförs med fördel i grupp men kan även genomföras enskilt. Förslagsvis genomförs utbildningen under ett par personalmöten då ni under en halvtimmes tid vid varje möte gör en del av utbildningen och därefter diskuterar frågeställningarna i slutet av varje kapitel. Sammanfatta och reflektera. Vad har ni sett och hur kan det kopplas till er verksamhet? Utbytet i gruppen är viktigt.

## 4b. Allt på en gång eller uppdelat?

Utbildningen kan göras i sin helhet eller delas upp. När som helst går det att stanna, pausa, gå tillbaka och fortsätta där du var. Varje kapitel avslutas med ”Fundera vidare” – en möjlighet att fördjupa tankar kring jämställdhet hos er och att diskutera tillsammans.

Det finns fördelar med att dela upp den, och därmed bygga in reflektionstid däremellan. Det kan vara viktigt att låta kunskap sjunka in. Det finns också fördelar med att göra den i sin helhet eftersom det annars kan finnas en risk att man glömmer bort vad man tittade på sist. Om utbildningen delas upp vid olika tillfällen – låt det inte gå för länge mellan gångerna!

## 5. Intyg

Efter genomförd utbildning så är det bra att du fyller i dina uppgifter om att du genomfört utbildningen. Länsstyrelsen får då information om och statistik på hur många som genomfört utbildningen. När du gjort utbildningen har du möjlighet att själv skriva ut ett intyg ärt du har gjort klar kursen. Meddela även din chef om att du har genomfört utbildningen så att denna kan läggas till i din kompetensplan. Om du är chef är det bra med information om hur många som genomfört utbildningen, särskilt om det är ett obligatoriskt uppdrag!

## Och kom ihåg!

Utbildningen är inte ett mål i sig, utan ett verktyg för verksamhets- och organisationsutveckling för att åstadkomma jämställdhet. Kunskap behöver omvandlas till kompetens! Att göra utbildningen är ett viktigt steg men därefter måste arbetet fortsätta genom en plan för en systematisk process för jämställdhetsintegrering, med effektmål, insatser och uppföljning.

## Kapitel 1 - Inledning

I första kapitlet får du en beskrivning av utbildningens innehåll och hur utbildningen är uppbyggd. Du hälsas välkommen!

Här kan du inför utbildningen formulera vilka förväntningar du har inför utbildningen för att sedan gå tillbaka och reflektera över om dina förväntningar blev uppfyllda.



---

---

---

---

---

---

---

---

## Kapitel 2 - Vad är jämställdhet?

I andra kapitlet får du en beskrivning av de mest centrala begrepp som har betydelse för arbetet med jämställdhet. Begrepp som jämställdhet, jämlikhet och feminism definieras och kapitlet lyfter hur de hänger ihop med varandra. Kapitel två tar upp hur jämställdhet också kopplas till olika samhällsfrågor och försöker svara på varför jämställdhet är ett viktigt perspektiv i många samhällsfrågor.



**Fundera vidare:** Finns det någon av punkterna ovan som du tänker är mer central än någon annan? Vad kan vara din drivkraft för att arbeta med jämställdhet?

---

---

---

---

---

---

---

---

## Kapitel 3 - Den (o)jämsställda världen

I det tredje kapitlet är ambitionen att skapa medvetenhet om den ojämställdhet som finns både i världen generellt och i Sverige. Kapitlet ger långt ifrån en heltäckande bild utan försöker snarare ge några olika exempel på synlig ojämställdhet. Syftet är att visa och skapa förståelse för att kvinnor och män på olika sätt påverkas av de olika möjligheter som samhället skapar.



**Fundera vidare:** Hur ser det ut i just din kommun? Statistiska centralbyrån har mycket statistik som synliggör jämställdhet och ojämställdhet.

---



---



---



---



---

## Kapitel 4 - Hur har det sett ut?

I det fjärde kapitlet är ambitionen att ge en historisk tillbakablick i syfte att skapa sammanhang för jämställdhetsarbetet. Att visa på när tankar om män och kvinnors jämlikhet började bli ett systematiskt arbete, en kamp som bedrevs samt om den utveckling som ledde fram till idag. Kapitlet ger ingen heltäckande bild utan visar på några nerslag från en lång historia som inneburit både framsteg och bakslag. Ambitionen är att skapa förståelse för att det krävs reformer, förändringsprocesser och förändrad lagstiftning för att skapa jämställdhet.



**Fundera vidare:** Vad har hänt inom ditt yrkesområde genom historien? Kan du tänka ut något exempel på arbete som har gjorts för att öka rättvisan mellan män och kvinnor i din organisation, kommun, eller region?

---



---



---



---

## Kapitel 5 - Kön, genus och normer

I det femte kapitlet ges en teoretisk genomgång om hur könsmaktsordning och genussystem skapas och återskapas. Om begrepp som normer, kön och genus och om hur viktigt det är med kunskap om dessa i ett arbete med jämställdhet. Perspektiv som intersektionalitet och ett normmedvetet förhållningssätt lyfts som verktyg för ett effektivt arbete för att nå jämställdhet. Syftet med kapitlet är att skapa förståelse för hur vi alla är med och ständigt skapar (o)jämställdhet genom att könsmaktsordning skapas, upprätthålls och återskapas.



**Fundera vidare:** Normspana i din verksamhet! Kika runt och fundera över vilka oskrivna regler som finns kring kön och genus. Vilka normer bär du med dig, och vilka finns i din verksamhet? Fundera över vad som blir konsekvensen av de normer som finns. En del normer kanske är superbra att ha, medan en del andra normer säkert är rätt onödiga. Och kanske till och med begränsande.

---

---

---

---

---

---

## Kapitel 6 - Detta är jämställdhetsintegrering

I det sjätte kapitlet syftar till att få kännedom om hur jämställdhetsarbetet är reglerat i lag och konventioner, både internationellt och nationellt. Kapitlet vill visa hur jämställdhetsarbetets är förankrat via uppdrag till offentlig förvaltning. Kapitlet syftar också till att skapa kännedom om några verktyg som kan vara bra att ha i ett arbete med jämställdhet, oavsett om det är i startgröparna eller behöver utvecklas vidare. Ambitionen är att ge inspiration till att ett jämställdhetsarbete är möjligt att genomföra konkret och vad vinsten med jämställdhet är.



**Fundera vidare:** Vad betyder jämställdhet i vår verksamhet? Finns det grupper av män och kvinnor som inte får ta del av verksamheten på lika villkor som andra?



Hur skulle ett konkret, effektivt, och hållbart arbete med jämställdhetsintegrering se ut i vår verksamhet? Hur ser problemformuleringen ut? Vilka insatser behövs? Vem gör vad?

Fundera över vilken roll du har i ett systematiskt jämställdhetsarbete! På vilket sätt kan du bidra? På vilket sätt kan du efterfråga en jämställd verksamhet?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Kapitel 7 - Jämställdhet som förändringsarbete



Det sjunde kapitlet försöker ge kunskap om och skapa beredskap för att hantera motstånd som kommer i samband med ett förändringsarbete, särskilt ett förändringsarbete som handlar om att utmana makt och normer kan möta motstånd. Kapitlet redogör för några motståndsstrategier som kan vara bra att ha kännedom om samt lyfter både härskartekniker och främjartekniker. Ambitionen är att skapa igenkänningsfaktor och vända motstånd till något som skapar utveckling.

**Fundera vidare:** Vilket motstånd mot jämställdhetsarbetet har du och dina kollegor mött på arbetsplatsen? Hur ser motståndet ut? På vilket sätt kan motståndet hanteras så att det blir en del av utvecklingen?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Kap 8 - Avslutning - Vad blir ert nästa steg?

Målet med sista kapitlet är att som avslutning ge inspiration och kraft för att antingen sätta igång eller utveckla arbetet med jämställdhet. Du får en sammanfattning av hela utbildningen och du får även några exempel på konkret arbete med jämställdhetsintegrering från olika verksamheter. De har alla genomfört förändringar i syfte att skapa bättre förutsättningar för likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män, flickor och pojkar. Exempel är hämtade från Kalmar län och plattformen för jämställdhetsintegrering <https://www.jamstall.nu>



Ta gärna kontakt med verksamheterna för att veta mer! Varför inte skapa ett lärande utbyte?

**Fundera vidare:** Finns det goda exempel i din verksamhet?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Tips till fördjupning

Här är de fem viktigaste länkarna till ett arbete med jämställdhetsintegrering:

**Jämställdhetspolitiken:**

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/>

**Jämställdhetsmyndigheten:**

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet>

**Jämställ NU:**

<https://www.jamstall.nu/>

**Sveriges kommuner och landsting:**

<https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstalldhet/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering.15833.html>

**Nationella sekretariatet för genusforskning:**

<http://genus.se/>

## Vill du veta mer om jämställdhet och verksamhetsutveckling?

Alnebratt, Kerstin och Rönnblom, Malin. Feminism som byråkrati. Leopard förlag, 2016

Amundsdotter, Eva. Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer. Gestalthusets förlag, 2010

Lindholm, Kristina (red). Jämställdhet i verksamhetsutveckling. Studentlitteratur, 2011

Roth, Ann-Katrine. Jämställdhetsboken – Från teori till praktik. Norstedts juridik, 2007

**Håll ut och håll i, SKL (2014):**

<https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-102-o.pdf>

**Om systematiskt förbättringsarbete:**

<https://www.youtube.com/watch?v=Bgpq7dN7NWM>

**Om styrning av jämställdhet:**

<https://www.youtube.com/watch?v=jcdBoW6OGMY>

**En film från SKL om jämställdhet i praktiken:**

<https://www.youtube.com/watch?v=xMZBufqS7-8&t=18s>

**Utredningen Makt mål och myndighet:**

[http://www.regeringen.se/4ace09/globalassets/regeringen/dokument/socialdepartementet/jamstalldhet/makt-mal-och-myndighet--feministisk-politik-for-ett-jamstallt-samhalle-skr.-2016\\_17-10.pdf](http://www.regeringen.se/4ace09/globalassets/regeringen/dokument/socialdepartementet/jamstalldhet/makt-mal-och-myndighet--feministisk-politik-for-ett-jamstallt-samhalle-skr.-2016_17-10.pdf)

## Vill du ha fler verktyg?

**Jämstödspraktika:**

<https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/JamStods-Praktika.pdf>

**Metodstöd för jämställdhetsintegrering i stödboenden och hvb (Övningarna kan även användas i andra typer av verksamheter, både med vuxna och ungdomar):**

<http://www.lansstyrelsen.se/dalarna/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/jamstalldhet/Methodst%C3%B6d%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsintegrering.pdf>

**Gör – samlade metoder för jämställdhetsintegrering:**

<http://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/GOR-samlade-metoder-for-jamstalldhetsintegrering.pdf>

**Jämställt hela tiden:**

<http://www.lansstyrelsen.se/Dalarna/SiteCollectionDocuments/Sv/Publikationer/Methodmaterial-201712.pdf>

**Sveriges kommuner och landsting/jämställdhetsintegrering:** <https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering.15833.html>

**Jämställdhet Göra Lära bas:** <http://docplayer.se/9379043-Jgl-bas-basutbildningen-om-jamstallldhet.html>

### **Behöver du statistik?**

**På tal om kvinnor och män:**

[https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201\\_2017b18\\_br\\_x10br1801.pdf](https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf)

### **Vill du ha fler begreppsförklaringar?**

[https://genus.gu.se/digitalAssets/1725/1725571\\_en\\_introduktion\\_till\\_genusvetenskapliga\\_begrepp.pdf](https://genus.gu.se/digitalAssets/1725/1725571_en_introduktion_till_genusvetenskapliga_begrepp.pdf)

<https://www.rfsl.se/hbtq-fakta/begreppsordlista/>

<https://www.maktsalongen.se/maktsalongens-feministiska-grundkurs/>

### **Vill du veta mer om jämställdhetshistoria?**

**Göteborgs universitet och databasen Kvinnsam:** <http://www2.ub.gu.se/kvinn/artal/>

Tusen svenska kvinnoår: svensk kvinnohistoria från vikingatid till nutid (2018) av Ann-Sofie Ohlander och Ulla-Britt Strömberg

Kvinnor, män och alla andra: en svensk genushistoria (2009) av Jens Rydström och David Tjeder

### **Vill du veta mer om genus och intersektionalitet?**

Björkman, Normkritisk pedagogik; Perspektiv, utmaningar och möjligheter, Studentlitteratur förlag, 2018

Connell, R.W. Om genus. Bokförlaget Daidalos, 2003

de los Reyes, Paulina; Molina, Irene & Mulinari, Diana. Maktens (o)lika förklädnader.

de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana. Intersektionalitet. Liber, 2005

Gottzén och Jonsson(red). Andra män – Maskulinitet, normskapande och jämställdhet. Gleerups, 2012

Hirdman, Yvonne. Om det stabila föränderliga former. Liber, 2001

Ngozi Adichie, Chiamanda. Alla borde vara feminister. Albert Bonniers förlag, 2016-05-10

### **Vill du veta mer om våld?**

<http://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/webbstod-for-kommuner/utbildning-moter-valdsutsatta/webbkurs-om-vald/>

<http://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/webbstod-for-kommuner/socialtjanstens-arbete/>

<http://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/>

<http://www.hedersfortryck.se/>

<http://www.hedersfortryck.se/yrkesverksamma/webbutbildning-om-hedersrelaterat-vald-och-fortryck/>

<http://www.tris.se/>

### Vill du veta mer om gender budgeting?

<https://www.youtube.com/watch?v=1iHvgF3LzoA>

<https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

<http://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Pengar-nu-en-handbok-i-genderbudgeting.pdf>

<http://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

### Är du chef eller facklig representant och vill veta mer om arbetsgivaransvar?

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/?hl=j%C3%A4mst%C3%A4lldhet#2>

<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>

### Vill du veta mer om jämställd samhällsplanering?

Larsson, Anita och Jalakas, Anne. Jämställdhet nästa! Samhällsplanering ur ett samhällsperspektiv. SNS Förlag, 2008

Att bygga för en ökad jämställdhet – exempelsamling om jämställdhet i den byggda miljön. Boverket, rapport 2015:23

<https://www.youtube.com/watch?v=8qRil1uyHSQ>

<https://vimeo.com/96474496>

### Vill du veta mer om jämställd kommunikation

**Alla ska med. En guide till inkluderande kommunikation:**

[https://www.lansstyrelsen.se/download/18.2e0f9f621636c844027230e8/1528104259157/alla\\_ska\\_med.pdf](https://www.lansstyrelsen.se/download/18.2e0f9f621636c844027230e8/1528104259157/alla_ska_med.pdf)

**Bilder som förändrar världen, Tomas Gunnarsson:**

[http://old.gavle.se/PageFiles/272392/Bildhandboken\\_Gavlekommun\\_Genusfotografen\\_webb.pdf](http://old.gavle.se/PageFiles/272392/Bildhandboken_Gavlekommun_Genusfotografen_webb.pdf)

**Schysst:**

[www.schyst.se](http://www.schyst.se)

### Vill du veta mer om maskulinitet?

<https://data.riksdagen.se/fil/185396FE-01BE-42AD-90A6-670D4EBEC876>

Gottzén och Jonsson(red). Andra män – Maskulinitet, normskapande och jämställdhet. Gleerups, 2012

**Om män och jämställdhet En film från SKL:** <https://www.youtube.com/watch?v=W2VqGO938Jw&t=82s>

### Vill du veta mer om jämställdhet och skola?

Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden. Med lärande exempel. TemaNord 2013:557, Mia Heikkilä.

**Flickor, pojkar, individer:**

<http://www.regeringen.se/49b719/contentassets/128cb1c062054e819f88f872a7bd7710/flickor-pojkar-individer--om-betydelsen-av-jamstalldhet-for-kunskap-och-utveckling-i-skolan-sou-201099>

**En film om könsmönster i skolresultat, SKL:** <https://www.youtube.com/watch?v=u4VJfg6D1Gg>

# Ord och begrepp

I webbutbildningen tar vi upp många ord och begrepp. Här får du en förklaring på vad de betyder!

**Feminism:** Feminism är en samling rörelser och ideologier vars målsättning är att kvinnor ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter som män och arbetar för kvinnors politiska, ekonomiska och sociala rättigheter.

**Genus:** Genus är ett begrepp som används för att urskilja vad som formar kvinnors och mäns sociala beteende. Genus är synonymt med begreppet socialt kön som innebär förväntningar och uppfattningar för vad som är "typiskt manligt och typiskt kvinnligt".

**Hbtq:** Hbtq är ett paraplybegrepp som står för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. H:et och b:et handlar om sexuell läggning, alltså vem man har förmåga att bli kär i eller attraherad av. T:et handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön. Queer kan handla om både sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningsätt till rådande normer.

**Hen:** Hen används som ett könsneutralt alternativ och kan användas för att referera till personer som varken vill bli kallade han eller hon eller om det finns hänvisning till individer där könstillhörighet är okänd eller inte behövs.

**Heteronorm:** En norm och en förväntan att alla människor ska vara heterosexuella och bilda familj med en person av så kallat motsatt kön. Personer som följer denna norm ges ofta fördelar ifråga om lagstiftning, känsla av sammanhang och status.

**Heterosexuell:** Förmågan att bli kär i eller attraherad av människor av annat kön än sig själv.

**Intersektionalitet:** Ett perspektiv som används för att studera hur olika maktordningar hänger ihop med varandra och hur olika identiteter skapas som resultat av exempelvis religiositet, kön, sexualitet, klass och ålder. Hur de olika aspekterna hänger samman är kontextuellt beroende, dvs ser olika ut beroende på person, grupp och sammanhang.

**Jämställdhet:** Är ett samhälleligt tillstånd där män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämlikhet mellan kategorier av män och kvinnor. Det finns kvalitativ jämställdhet och kvantitativ jämställdhet (fördelning 60-40 %). Jämställdhet är en del av det större begreppet jämlikhet.

**Jämlikhet:** Tillstånd där alla människor inom ett visst samhälle har samma status och respekt, att alla människor är lika mycket värda oavsett grupptillhörighet. Att arbeta för jämlikhet innebär att arbeta för att motverka diskriminering enligt grunderna (kön, etnicitet, funktion, ålder, könstillhörighet, religion och sexuell läggning).

**Kön:** Begreppet kön är ett begrepp som i de flesta sammanhang används för att särskilja människor genom att dela in dem i grupperna kvinnor och män. Kön är dock mycket mer komplext än så. Kön kan brytas ned i fyra olika delar: biologi, juridik, könsuttryck och könsidentitet.

**Normkritik/Normmedvetenhet:** Ett pedagogiskt förhållningsätt för att skapa jämlikhet. Benämns även som normmedvetenhet eller normkreativitet. Fokus ligger på att granska normer, reflektera kring vad som ses som självklart och diskutera privilegier i relation till normer och makt. Normkritik innebär att synliggöra normbrytare och att förändra de strukturer som gör att vissa människor ses som mer självklara eller ges fördelar på bekostnad av minoritetsgrupper. Det handlar om att flytta fokus från individer och det som anses bryta mot normer till att titta på strukturer och ifrågasätta det som anses vara "normalt".

**Sexuell läggning:** Definieras utifrån vem eller vilka en person blir förälskad i, attraheras av eller har sexuella relationer med.

**Transvestit:** En person som i sitt privatliv växlar mellan att klä sig eller använda sig av andra attribut som traditionellt används av män respektive kvinnor.

**Transsexuell:** Person vars könsidentitet inte överensstämmer med det biologiska och juridiska könet. Processen att gå från ett kön till ett annat kallas för könskorrigering.

**Trans:** Ett paraplybegrepp som omfattar en mängd olika transidentiteter. Gemensamt för transpersoner är att man är en person vars könsidentitet, juridiska kön och biologiska kön inte alltid har hängt ihop enligt normen. Begreppet har inget med sexuell läggning att göra.

**Transfobi:** Hat, avsky, fördomar och nedsättande kommentarer mot transpersoner eller personer som tolkas som transpersoner.

**Tvåkönsnormen:** Den norm i samhället som säger att alla människor tillhör ett av två kön, baserat på förväntad reproduktiv förmåga (biologi), att denna tillhörighet medför vissa egenskaper som är fundamentalt olika, samt att de två könen förhåller sig på vissa sätt till varandra. Normen skapar en uppdelning i två grupper och förutsätter att skillnaden mellan grupperna är större än skillnaden mellan individer inom grupperna. Tvåkönsnormen genomsyrar vårt tankesätt, alla sociala institutioner och funktioner i samhället.

## Källor till ord och begrepp

<http://www.mucl.se/publikationer/oppna-skolan>

<http://www.rfsl.se/hbtq-fakta/hbtq/begreppsordlista/>