

”När kön osynliggörs riskeras hela jämställdhetsarbetet”

UPPDATERAD 2017-11-22 PUBLICERAD I DN-DEBATT 2017-11-11



Könsneutrala formuleringar är inte heller en effektiv metod för att komma åt diskrimineringen av trans- och queerpå personer. Vad som krävs är precis som inom alla politikområden, tydliga målsättningar och riktade insatser, skriver artikelförfattarna. Foto: Foto: IBL

Trenden att införa könsneutrala formuleringar som ”person”, ”medborgare” etcetera i olika styrdokument står i direkt strid med jämställdhetsarbetet. Statistik, budgetar och måldokument finns inte till för att medborgare ska känna sig inkluderade i texten, utan för att styra samhället mot en önskad utveckling, skriver åtta jämställdhetsexperter.

Regeringen har utsett Lena Ag till generaldirektör för [den nya jämställdhetsmyndigheten](#) som öppnar den 1 januari 2018. Myndigheten kommer ha i uppdrag att samordna, följa upp och analysera jämställdhetsarbetet nationellt, regionalt och lokalt. Inför att myndigheten slår upp portarna vill vi, aktivister från kvinnorörelsen och fristående jämställdhetsexperter, uppmärksamma regeringen och den nya ledningen på en utveckling som skett under senare år som handlar om att kön osynliggörs i mål, strategier, budgetar och andra styrande dokument i offentlig verksamhet. Jämställdhetsintegrering som strategi är en förutsättning för att den nya myndigheten ska kunna bedriva ett effektivt arbete för att nå målet om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i alla processer, verksamheter och beslut. Utöver den svenska propositionen från 1994 [”Delad makt – delat ansvar”](#) slås strategin fast i Handlingsplanen och deklARATIONEN från FN:s internationella kvinnokonferens i Peking året därpå.

Poängen med jämställdhetsintegrering är att synliggöra hur politiska beslut, verksamheter och samhällsutvecklingen i stort påverkar kvinnor respektive män på olika sätt. Till exempel har jämställdhetsintegrering hjälpt oss att upptäcka hur till synes neutrala satsningar inom sjukvård, skola, barnomsorg och idrott i praktiken har tillgodosett pojkars och mäns behov. Inte för att det har funnits en vilja att missgynna kvinnor och flickor, utan på grund av en blindhet för kön.

En förutsättning för att kunna se hur olika maktordningar samverkar är att behålla kön som ett bärande perspektiv. Ett könsneutralt jämställdhetsarbete är inte ett jämställdhetsarbete.

Allt sedan jämställdhetsintegrering introducerades har kvinnorörelsen, jämställdhetsexperter och framsynta politiker arbetat för att få till stånd en nationell jämställdhetsmyndighet. Behovet har varit särskilt stort sedan Jämställdhetsombudsmannen lades ner år 2009. Under åren har fyra statliga utredningar pekat på behovet av en institution som med jämställdhetsintegrering som strategi kan verkställa, samordna och följa upp jämställdhetspolitiken. Därför var glädjen stor när regeringen hösten 2015 meddelade att en jämställdhetsmyndighet ska inrättas. Äntligen skulle Sverige få bättre förutsättningar att ta tillvara och skala upp de jämställdhetsinsatser som görs nationellt, regionalt och lokalt.

Men för att jämställdhetsmyndigheten ska kunna bli verkningsfull krävs att dess uppdrag och ledning håller fast vid jämställdhetsintegrering och tydligt fokuserar på jämställdhet mellan kvinnor och män. Detta kan låta självklart, men tyvärr finns tecken som pekar i motsatt riktning.

Det tydligaste exemplet på denna utveckling är ett välment och i sig viktigt arbete för att synliggöra trans- och queerpersoners situation som i vissa fall har lett till att skrivningar om kvinnor, män, flickor och pojkar har tagits bort. Vi stöter ofta på exempel där myndigheter, regioner och kommuner, i syfte att inkludera personer som varken definierar sig som kvinnor eller män, har återgått till att använda könsblinda formuleringar som "personer", "invånare" eller "medborgare", trots att detta står direkt i strid med strategin.

Att se hur olika grupper av kvinnor och män drabbas av förtryck och diskriminering är en självklar princip för jämställdhetsarbetet. Till exempel är utomeuropeiskt födda kvinnor särskilt drabbade av ojämställdhet i arbetslivet och kvinnor med funktionsnedsättning särskilt utsatta för mäns våld mot kvinnor. Men en förutsättning för att kunna se hur olika maktordningar samverkar är att behålla kön som ett bärande perspektiv. Ett könsneutralt jämställdhetsarbete är inte ett jämställdhetsarbete.

Särskilt allvarligt är att trenden återfinns hos Sveriges nationella sekretariat för genusforskning vars uppdrag är att stödja andra myndigheters och lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering.

Utvecklingen är oroande. Särskilt allvarligt är att trenden återfinns hos Sveriges nationella sekretariat för genusforskning vars uppdrag är att stödja andra myndigheters och lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering. I en nytutgiven handledning uppmanar sekretariatet till att osynliggöra kön. De menar att formuleringar om kvinnor, män, flickor och pojkar i mål, budgetar och andra strategidokument enkelt kan ersättas med begreppet "oavsett kön". Men alla som har arbetat med jämställdhet vet att det enda sättet att säkerställa att resurser fördelas lika mellan kvinnor, män, flickor och pojkar och leder till ökad jämställdhet är att besluta om just detta och inget annat. Om vi inte talar om kön och har mätbara mål som kan följas upp kan vi till exempel aldrig adressera löneskillnaderna mellan kvinnor och män eller införa satsningar för att komma åt fallande skolresultat bland pojkar.

Genussekretariatets argumentation visar på en bristande förståelse och respekt för förvaltningspolitiken. Mål, budgetar och strategidokument finns inte i första hand till för att medborgare ska känna sig inkluderade i texten, utan för att styra verksamheten och samhället mot en önskad utveckling. Könsneutrala formuleringar är inte heller en effektiv metod för att komma åt diskrimineringen av trans- och queerpersoner. Vad som krävs är precis som inom alla politikområden, tydliga målsättningar och riktade insatser. För att komma åt exempelvis ohälsan inom gruppen transpersoner krävs en riktad satsning för just denna grupp. Detta är viktiga lärdomar efter århundraden av kvinnokamp.

Vi, aktivister från kvinnorörelsen och fristående jämställdhetsexperter tänker inte tillåta att klockan vrids tillbaka. I många år har vi arbetat för att synliggöra kvinnors och mäns villkor i statistik, överenskommelser och politiska program från höger till vänster. Vi uppmanar jämställdhetsminister Åsa Regnér och den nya jämställdhetsmyndighetens generaldirektör Lena Ag att tydligt visa att jämställdhetsintegrering med de förutsättningar som strategin kräver, fortsatt ska gälla och vara utgångspunkten för myndighetens arbete. Regnér måste också i styrningen av existerande myndigheter tydligt markera att uppdraget om jämställdhetsintegrering gäller och att avsteg inte tolereras. Bara om dessa frågetecken rätas ut kan jämställdhetsmyndigheten göra sitt jobb och Sverige fortsätta arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män.

”Inkluderande språk viktigt i jämställdhetsarbetet”

Våra forskningsresultat går tvärs emot skribenternas slutsats att könsneutrala formuleringar inte kommer åt diskriminering av trans- och queerpersoner. Att aktivt undvika formuleringar som implicerar en tvåkönsnorm är fundamentalt, skriver tre psykologiforskare.

Åtta skribenter menar på DN Debatt att könsneutrala formuleringar i styrdokument står i strid med jämställdhetsarbetet. Historiskt har jämställdhet främst handlat om att synliggöra kvinnoförtrycket, men kampen bör inte stanna där. Sverige är fortfarande ett könssegregerat land, men jämställdhet handlar i dag om mer än kvinnors rättigheter. Skribenterna tar själva upp trans- och queerpersoner, och menar att särskilda satsningar riktade mot dessa behövs. Vi håller med, men sådana satsningar står inte i motsats till annat jämställdhetsarbete. Att år 2009 ersätta JämO med DO, som utövar tillsyn över samtliga diskrimineringsgrunder, var ett sätt att försöka integrera olika jämställdhetsfokus.

Skribenterna har rätt i något som är värt att lyfta fram: Ett så kallat ”könsneutralt” jämställdhetsarbete med ”till synes neutrala satsningar” främjar ofta pojkar och män.

Detta har visats i forskning från flera länder, och antas bero på att associationen till det ”neutrala” i själva verket är en association till manlighet, vilket leder till att män omedvetet prioriteras. Vi visar i vår egen forskning att könsneutrala formuleringar som ”personen” vid rekrytering associeras till män. I förlängningen ses män därmed som lämpligast för tjänsterna i fråga. Blindheten för kön leder alltså till manlig bias.

Lösningen på detta är dock inte ett exklusivt fokus på ”kvinnor och män”. Ett sådant fokus osynliggör nämligen just kön. Oavsett om ”kön” avser biologiskt kön eller könsidentitet finns fler än två kön. Sveriges nationella sekretariat för genusforskning rekommenderar därför att undvika formuleringar som förstärker en tvåkönsnorm.

På samma sätt som att till synes neutrala formuleringar som ”person” premierar män, premierar enkätformulär och teoretiseringar där ”kvinnor och män” sammanfattar mänskligheten personer vars könsidentitet överensstämmer med en binär syn på kön. För att alla ska omfattas av jämställdhetsarbetet krävs ett inkluderande språk. Det här står inte i motsättning till att identifiera hur olika grupper drabbas av förtryck och diskriminering. För att exempelvis säkerställa jämställd resursfördelning kan kartläggningen med fördel använda fler än två könskategorier.

I vår forskning undersöker vi empiriskt hur organisationer mest effektivt ska kunna leva upp till den nya diskrimineringslagens krav på förebyggande åtgärder mot diskriminering. Här utgör språket ett viktigt verktyg, och våra resultat går tvärs emot skribenternas slutsats att könsneutrala formuleringar inte kommer åt diskriminering av trans- och queerpersoner. Att aktivt undvika formuleringar som implicerar en tvåkönsnorm är fundamentalt. Men de könsneutrala formuleringarna behöver även vara grundade i medvetenheten om språkets manliga bias. Hur denna manliga bias ser ut är en empirisk fråga och här fordras mer forskning för att nya strategier inte ska slå fel. Exempelvis visar vår forskning att användandet av ordet "hen", könsneutraliteten till trots, verkar sakna manlig bias.

"Utveckla nya perspektiven på kön och jämställdhet"

Publicerad 2017-11-15 REPLIK DN Debatt 12/11.

Artikelförfattarna skriver om risken att det nya trans- och queerperspektivet riskerar göra jämställdhetsarbetet könsblint och att flytta fokus bort från skillnaden mellan kvinnor och män. Det tar sig enligt dem uttryck i könsneutrala formuleringar i stil med "oberoende av kön" i stället för de tidigare "kvinnor och män". Vi vill i stället uppmana Lena Ag och den nya jämställdhetsmyndigheten att fånga upp och vidareutveckla de nya perspektiven på kön och jämställdhet, skriver 12 jämställdhetsexperter.

Vi instämmer med de åtta artikelförfattarna i att det är av yttersta vikt att kön fortsätter att synas i jämställdhetsarbetet, att synliggörandet av kön är själva ryggraden i jämställdhetsintegreringen. Men vi menar att transperspektivet och formuleringar som inkluderar fler kön än kvinna och man fördjupar snarare än hotar detta arbete. Vår erfarenhet är att transkompetenta jämställdhetsintegrerare är bättre på att synliggöra kön än de som sitter fast i ett förlegat tänkande kring enbart två binära kön.

För oss jämställdhetsintegrerare, liksom för dem som arbetar närmast medborgarna, innebär intersektionalitet snarare en anpassning till verkligheten än ett hot. För en förskolelärare är det självklart att kön tar sig olika uttryck beroende på föräldrarnas ursprung. För en undersköterska på ett äldreboende blir skillnaden mellan olika socioekonomiska grupper snabbt uppenbar och för fritidspedagogerna som stöter på unga transpersoner blir det omöjligt att jobba med jämställdhet utan att ta hänsyn till dem.

Icke desto mindre uppstår ett glapp i arbetet, där metoder och verktyg saknas. Politiker och tjänstepersoner i offentlig sektor saknar det starka verktyg som könsuppdelad statistik utgör och inga självklara alternativ finns. Vi vill därför uppmana Lena Ag och den nya jämställdhetsmyndigheten att främja utvecklingen av ett inkluderande jämställdhetsarbete.

Vi ser behovet av konkreta och nyanserade analyser baserade på aktuell forskning och erfarenhet, där könets och identitetens fulla spektrum ryms. Vi vill dessutom lyfta behovet av metodutveckling inom området, för att underlätta kvalitativa analyser och tydlig styrning.

Jämställdhetsintegrering är ett redskap för att komma åt könsdiskrimineringen i huvudsak. Vi får aldrig tappa bort könsperspektivet. Men om vi slentrianmässigt och utan eftertanke enbart synliggör de två binära könen är risken överhängande att vi ställer utsatta grupper mot varandra och ignorerar samhällsproblem som är påtagliga för många. Är det vad vi vill uppnå med jämställdhetsarbetet?

”Vi förespråkar inte ett osynliggörande av kön”

Publicerad 2017-11-15 REPLIK DN Debatt 12/11.

Kön är alltid det centrala i vårt stöd till myndigheter och lärosäten i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Den utveckling som artikelförfattarna hänvisar till, där kön börjat osynliggöras i offentliga verksamheters styrande dokument, känner vi inte igen, skriver Maria Grönroos och Lillemor Dahlgren vid Nationella sekretariatet för genusforskning.

Ja, jämställdhet, jämställdhetspolitiken och jämställdhetsintegrering handlar om kvinnor och män. Det är tydligt i [regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering](#) både till [Nationella sekretariatet för genusforskning](#) och till de myndigheter och lärosäten som ska jämställdhetsintegrera sina verksamheter.

Men till skillnad från vad artikelförfattarna hävdar i sin debattartikel är kön alltid det centrala i vårt stöd till myndigheter och lärosäten i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Den utveckling som artikelförfattarna hänvisar till, där kön börjat osynliggöras i offentliga verksamheters styrande dokument, känner vi inte igen. Däremot stöter vi ibland på en förenklad förståelse av både kön och jämställdhet – en jämställdhet för vissa, inte för alla.

Artikelförfattarna hänvisar till en av [sekretariatets många framtagna handledningar](#) för arbetet med jämställdhetsintegrering, och dessutom till ett avgränsat avsnitt i denna, som handlar om hur fler kön än kvinnor och män kan inkluderas i viss extern kommunikation. Ingenstans i nämnd handledning, eller i övriga, förespråkar vi ett osynliggörande av kön.

Vi anser att jämställdhetspolitiken, precis som alla politikområden måste vara öppet för utveckling, och inte bortse från konstruktiv kritik som lyfts både från jämställdhetsfältet och från forskningen.

Vi anser att jämställdhetspolitiken, precis som alla politikområden måste vara öppet för utveckling, och inte bortse från konstruktiv kritik som lyfts både från jämställdhetsfältet och från forskningen. En kritik handlar just om den ofta förenklade synen på kön, där hänsyn inte tas till att andra maktordningar, kopplade till exempelvis etnicitet, sexuell läggning och ålder, spelar roll för kvinnors och mäns livsvillkor. Det efterfrågas alltså en utveckling och rör sig inte om en avveckling av vare sig jämställdhet eller begreppet kön.

Artikelförfattarna hävdar att det skulle vara en självklar princip i jämställdhetsarbete att se hur olika grupper kvinnor och män drabbas av ojämställdheter, men det stämmer inte överens med våra eller kritikernas erfarenheter. Det kan ses som lika ihåligt som argumentet om att vi inte behöver prata om kvinnor och män, för att alla ryms i gruppen människor.

Jämställdhetspolitiken handlar om alla – ingen kommer undan, alla berörs och omfattas. Men även när det sägs att alla omfattas, så faller en del bort, faller emellan. Detta har manat till ett mer så kallat intersektionellt angreppssätt, där kön inte ses som fristående från andra kategorier. Även regeringen och politiken synliggör numera detta bland annat i [den senaste jämställdhetspolitiska skrivelsen](#). En förenklad syn på kön leder verksamheter fel, men en vidgad förståelse leder till bättre insatser. Det är beklagansvärt att läsa hur artikelförfattarna menar att bara vissa ska inkluderas i jämställdhetspolitiken, medan andra enbart ska omfattas av insatser och åtgärder vid sidan av. Det går inte heller ihop med de behov och den efterfrågan vi ser ute hos myndigheterna.

”Könsuppdelad statistik en grundförutsättning”

Publicerad 2017-11-20 REPLIK DN Debatt 12/11.

Regeringen instämmer med artikelförfattarna om att jämställdhetspolitiken behöver utgå från grupperna kvinnor respektive män för att åstadkomma reell förändring, skriver Åsa Regnér (S).

Sverige har en feministisk regering och för [regeringens jämställdhetspolitik](#) står strukturer och processer som skapar ojämställdhet i fokus. Maktbegreppet är grundläggande och tar bland annat sikte på kvinnors och mäns inflytande, resurser, villkor och utsatthet. Vi arbetar för att förändra de strukturer som resulterar i att kvinnor generellt har en svagare social, ekonomisk och politisk position i samhället.

Regeringen instämmer därför med artikelförfattarna om att jämställdhetspolitiken behöver utgå från grupperna kvinnor respektive män för att åstadkomma reell förändring.

[Jämställdhetsmyndigheten](#) (JäMy) som öppnar i Angered i Göteborg i januari ska främja ett systematiskt och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken på alla nivåer i samhället. I JäMy:s arbete ingår att stödja arbetet med [jämställdhetsintegrering](#) för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Myndigheten ska självklart även tillämpa jämställdhetsintegrering i sin egen verksamhet.

Regeringen anser att analyser av olika maktordningar i relation till kön kan ha stor betydelse för jämställdhetspolitikens genomslag och träffsäkerhet. JäMy ska därför, inom ramen för sitt uppdrag, även beakta maktordningar baserade på andra kategorier än kön, när det bidrar till bättre prioriteringar och större träffsäkerhet i utformningen av insatserna och genomförandet av jämställdhetspolitiken.

I det praktiska arbetet med jämställdhet inom olika delar av offentlig sektor, näringsliv och övriga samhället utgör könsuppdelad statistik, kartläggningar och jämställdhetsanalyser med utgångspunkt i grupperna kvinnor och män en författningsstyrd grundförutsättning för att jämställdhetspolitiken ska kunna synliggöra ojämställdheten i samhället och bedriva ett effektivt förändringsarbete för jämställdhet.

Som vi skriver i budgetpropositionen inför 2018: *”Sverige har en feministisk regering. Det innebär att regeringen uppfattar skillnader i livsvillkor och fördelning av makt och resurser baserade på kön, oftast till flickor och kvinnors nackdel och till pojkar och mäns fördel, som ett samhällsproblem som kan och ska motverkas bland annat genom politiska beslut.”*

”Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan kvinnor och män”

Publicerad 2017-11-23 SLUTREPLIK DN Debatt 12/11.

Vi uppskattar och välkomnar regeringens tydliggörande om att jämställdhetsintegrering fortsatt är den strategi som ska gälla och att könsuppdelad statistik är en grundförutsättning för jämställdhetsarbetet. Vi ser fram emot att den kommande Jämställdhetsmyndigheten kommer att arbeta med denna utgångspunkt, skriver åtta jämställdhetsexperter.

Det är märkligt att det Nationella sekretariatet för genusforskning inte känner igen den utveckling vi pekar på där kön och jämställdhet allt oftare osynliggörs. Sekretariatet uppmanar själva i sin egen handledning till att ”undvika beköning”. Det är ett brott mot strategin jämställdhetsintegrering och de åtaganden som alla myndigheter måste leva upp till enligt den nationella skrivelsen för jämställdhetspolitiken, FN:s Kvinnokonvention, Handlingsplanen från Peking, Istanbulkonventionen med mera.

De övriga repliker och reaktioner vi har fått på vår debattartikel visar också att det är på sin plats att påminna om att just jämställdhet uteslutande handlar om jämlikhet mellan kvinnor och män. Som vi skriver i vår debattartikel anser vi, liksom samtliga replikanter, att en intersektionell ansats är nödvändig för jämställdhetsarbetet och hjälper till att belysa till exempel våld mot kvinnor med funktionsnedsättning, utrikesfödda kvinnors utsatthet och mäns höga självmordstal. Att se hur andra förtryck och maktordningar eller bristen på jämställdhet drabbar olika grupper av kvinnor och män är en grundläggande del av jämställdhetsarbetet.

Men svaret på hur vi bekämpar olika former av diskriminering kan aldrig vara att suddas ut kön. Vi vidhåller att det är omöjligt att bedriva ett könsneutralt jämställdhetsarbete eftersom jämställdhet förutsätter att kvinnor och män synliggörs. Att likt bland annat genussekretariatet prata om ”personer oavsett kön” är precis lika könsblint som att prata om människor, medborgare eller patienter och kan aldrig vara jämställdhetsintegrering.

Det är viktigt att arbeta mot diskriminering av transpersoner, men den kommer vi inte åt genom könsneutrala formuleringar. För att stärka hälsa och rättigheter för denna grupp krävs riktade insatser. Det är fullt möjligt att göra, men med andra metoder och arbetssätt än via jämställdhetsintegrering. Parallellt måste vi fortsätta med jämställdhetsintegrering och att synliggöra flickor och pojkar, kvinnor och män.

Det tycks också råda en sammanblandning mellan roller och nivåer, liksom mellan jämställdhetsarbete och diskriminering. Självklart ska offentliga verksamheter använda ett inkluderande språk i mötet med medborgare. Men att formulera budgetar, mål och andra dokument som syftar till att prioritera insatser och styra samhället framåt är något helt annat.