

# **BRA BEMÖTANDE AV HBTQ-PERSONER**



# BRA BEMÖTANDE AV HBTQ-PERSONER

Den här handboken är skriven för dig som arbetar med att möta och hjälpa människor inom vården eller social omsorg. Handboken handlar om bra bemötande av HBTQ-personer. HBTQ är en förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter.

Handboken är framtagen av RFSL STOCKHOLM 2018, på uppdrag av *Uppdrag psykisk hälsa Stockholms län* – en gemensam satsning för kommunerna i Stockholms län och Stockholms läns landsting och ett samarbete mellan Storsthlm, Stockholms läns landsting och NSPH.

*Författare:*

Veronica Berg Hulthén och Kalle Norwald, RFSL STOCKHOLM.

*Fokusgrupp:*

Björn Berglin, Stockholms Mansmottagning och Järva & Skärholmens Ungdomsmottagningar. Marie Söderman, Beroendeenheten Social- och omsorgskontoret, Upplands Väsby. Elisabet Berner och medarbetare på Hvilan, Stockholms Stads Akut och planeringsboende för våldsutsatta kvinnor. Hans Bergström, Maria Sipilä och medarbetare på Södermalms boendestödsgrupp, Stockholms Stad.

*Textgranskning och feedback:*

Caro Wikbro Rannberg, Nicklas Dennermalm och Moa Johansson, RFSL STOCKHOLM. Rachel Cooper, KCSH, Stockholms läns landsting.

*Illustrationer:* Bitte Andersson

*Grafisk formgivning:* Andjeas Ejiksson

*Kontakt:*

RFSL STOCKHOLM

[rfslstockholm.se](http://rfslstockholm.se)

UPPDAG PSYKISK HÄLSA STOCKHOLMS LÄN

[uppdagpsykiskhalsa.se/stockholmslan](http://uppdagpsykiskhalsa.se/stockholmslan)

|                                         |           |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>Bra bemötande är viktigt</b>         | <b>7</b>  |
| <b>Normer – vad är det?</b>             | <b>10</b> |
| <b>Minoritetsstress</b>                 | <b>12</b> |
| <b>HBQ-kompetens</b>                    | <b>14</b> |
| <b>Diskriminering</b>                   | <b>15</b> |
| <b>Checklista för ett bra bemötande</b> | <b>18</b> |
| <b>Ordlista</b>                         | <b>28</b> |



## **BRA BEMÖTANDE ÄR VIKTIGT**

Alla har vi erfarenheter av att bli bemötta, både bra och mindre bra. Bemötta blir vi så fort vi möter en person efter att ha lämnat våra hem, handlar mat i affären eller pratar med en ny bekant.

När du möter människor i ditt arbete behöver du ha ett bemötande som inte alltid är detsamma som i mataffären. Inom ditt arbete ställs det andra krav på samtalen. Det ställs också krav på dina insatser och ditt lyssnande, för att du ska kunna skapa en tillit hos den du tar emot. När det kommer till bemötande av HBTQ-personer behöver man ha grundläggande kunskaper om hur livsvillkoren för gruppen i stort ser ut. Du behöver också tänka lite extra på att ditt bemötande påverkar människor. Det är viktigt för att du ska kunna göra det bästa jobbet du kan.

HBTQ-personer finns inom alla verksamheter som är skapade för att hjälpa människor på olika sätt, exempelvis sjukvård, social omsorg och boendestöd. Både som anställda och som hjälpsökande. För att minska den psykiska ohälsan som redan är utbredd i gruppen, krävs kunskap kring begreppet HBTQ. Du behöver veta vad det är och hur du som professionell på bästa sätt möter personer vars identitet och sexualitet bryter mot normer kring sexualitet och/eller kön.

Ett bra bemötande är något som alla som jobbar inom vård och social omsorg vill ge till dem de arbetar med. För många är det en av anledningarna till varför man vill arbeta med människor. En persons sexuella läggning, könsuttryck eller könsidentitet har många gånger ingen betydelse i kontakten med socialtjänsten, vården eller boendestödet. Men eftersom verksamheten ska erbjuda någon form

av behandling, service, vård eller omsorg kan det bli fel om du som professionell inte har tillräckligt med information om den du möter och hur den lever sitt liv.

Exempel på sådana verksamheter är missbruksvård, boendestöd eller bistånd i form av hemtjänst, kontaktperson och personlig assistans. Det händer till exempel att socialtjänsten inte har tillräckligt med information om hur människor lever sina liv och hur de nära relationerna ser ut, för att personerna inte känner sig trygga att berätta om det. Det kan, i värsta fall, göra att man som som professionell gör fel bedömningar gällande vilken hjälp och stöd personer behöver.

En god kontakt mellan personer i behov av råd och stöd och dig som professionell underlättar en förändring för den som sökt hjälp. En bra kommunikation och ett gott bemötande kännetecknas av att du lyssnar aktivt och att du förmedlar information på ett lättillgängligt sätt. Genom ett gott bemötande får du alltså både den information som gör att du kan göra ditt vardagliga arbete och du utvecklas dessutom i din yrkesroll.

Vi säger ofta att vi ska se till varje persons specifika behov för att vi vill vara tydliga med att vi vill göra rätt. Men i det praktiska arbetet kan individbaserad vård och omsorg vara svårare, när tiden är knapp, schemat är fullt och personer står på rad för att få stöd eller hjälp. I checklistan på sidan 18 hittar du tips på hur du även i de stressigaste stunderna, ska kunna påminna dig om att ge dem du möter ett så bra bemötande som möjligt.



HUR SER ER  
FAMILJ UT?



SKÖNT ATT HON  
INTE ANTAR ATT DET  
FINNS EN PAPPA



## NORMER – VAD ÄR DET?

En norm är en *oskriven regel*. I vardagen brukar normer ofta bli tydliga först när någon bryter mot dem. Normer finns överallt, men de är olika beroende på var i världen man befinner sig. Normer förändras också med tiden.

Människor behöver normer för att få vardagen och livet att fungera. Till exempel behöver vi normer för hur vi beter oss på arbetsplatsen för att få dagen att flyta på. Men i en del situationer kan normer vara direkt skadliga. Skadan uppstår oftast när en eller flera personer inte passar in i normen.

Ett exempel på två starka normer som finns i samhället är tvåkönsnormen och cisnormen. De normerna innebär att många människor tror och tänker att det bara finns två kön och att alla människor förväntas vara nöjda med det kön de fick när de föddes. I samhället finns även en stark heteronorm, som innebär att man antas vara heterosexuell (att man har förmågan att bli kär i och attraherad av personer av ett annat kön än det man själv har).

HBQ-personer bryter på olika sätt mot en eller flera av dessa normer. Det kan innebära att man blir sämre behandlad eller i värsta fall diskriminerad. Ett bra bemötande kan minska risken för diskriminering och förbättra hälsan hos HBQ-personer.

## Vad händer när normer bryts?

Man brukar säga att ett normbrott leder till negativa konsekvenser för den som bryter normen. Vilka negativa konsekvenser det blir, beror på

*vad* det är för norm, *vem* som bryter mot den och *hur* normen bryts. När någon bryter mot tvåkönsnormen, cisnormen eller heteronormen kan personen bli utsatt för negativa kommentarer eller hot om våld. Men oftast är det inte så dramatiskt. En negativ konsekvens kan också vara att en transperson ska få hjälp av hemtjänsten med att få städad hemma hos sig, men att tiden istället går åt till att besvara nyfikna frågor från personalen.

De som följer normerna rörande sexualitet och/eller kön, får fördelar genom att de inte riskerar att känna underliggande krav på att anpassa sig eller behöva hålla vissa delar av sin vardag hemlig. Det kan också vara en fördel att inte behöva svara på ovälkomna nyfikna frågor om sitt liv.

## MINORITETSSTRESS

Ibland kan det hända att man som vårdgivare, socialarbetare eller liknande får ta emot reaktioner som man upplever som överdrivet aggressiva och obefogade. En sådan reaktion från personen du har framför dig kan vara ett resultat av det som kallas *minoritetsstress*. Det är en psykologisk process som en del HBTQ-personer, och även andra personer som bryter normer, kan hamna i.

HBTQ-personer blir i många situationer osynliggjorda genom att inte inkluderas. Som HBTQ-person kan man även bli utsatt på grund av sin sexualitet och/eller könsidentitet. När detta upprepas under lång tid och många gånger, med start tidigt i barndomen, kan det bli en del av ens självbild. Man kan börja tänka att det är man själv som är fel, snarare än samhället man lever i.

Känslor som ilska, sorg och ledsenhet kan med tiden växa när de inte ageras ut, ibland till en nivå som gör det svårt att hantera känslorna. Det kan leda till att man reagerar på ett sätt som kan misstolkas som en överreaktion av personer som inte själva har erfarenhet av att bryta normer och att bli utsatta för minoritetsstress.



HAR DU NÅGON FRU? ELLER FLICKVÄN?



KOMMER DET  
PÅVERKA BEDÖMNINGEN  
OM JAG BERÄTTAR?

## HBTQ-KOMPETENS

Många verksamheter vill öka sin HBTQ-kompetens för att förbättra sitt bemötande. Vad denna kompetens kan innebära är olika för olika yrken. I allmänhet handlar det mycket om att känna till hur den grupp av människor som du möter i din vardag på arbetet påverkas av tvåkönsnormen, cisnormen och heteronormen. HBTQ-kompetens handlar också om att känna till hur HBTQ-personers rättigheter och brist på rättigheter kan påverka livet i stort. På sidan 24 kan du läsa mer om hur du och dina kollegor kan skaffa er kunskap som ni saknar.

En ytterligare viktig del i arbetet med att öka HBTQ-kompetensen är att du och dina kollegor tillsammans, får tid att diskutera HBTQ-frågor och bemötande. Exempel på frågor som ni kan utgå ifrån är:

- Vilka *gemensamma strategier* har ni för att säkerställa ett bra bemötande av HBTQ-personer?
- Vad har ni för erfarenheter av mindre bra bemötande av HBTQ-personer? Dela med er till varandra och *lär er av misstagen*, för att undvika att de händer igen.
- Vilka *öppna frågor* ställer ni i nya möten? Läs mer om öppna frågor på sidan 20.

## DISKRIMINERING

Alla har vi rätt att tycka och tänka som vi vill, det är en mänsklig rättighet. Men det finns saker som man inte får säga och beteenden som man inte får agera ut. Detta är något som regleras i *Diskrimineringslagen*.

Diskriminering innebär att behandla en person sämre än någon annan, i en jämförbar situation. Det kallas även för att missgynna någon. För att det ska vara diskriminering enligt lagen, ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna (de finns på nästa sida).

För att det ska ses som diskriminering enligt lagen ska även missgynnandet ha skett inom arbetslivet eller inom offentlig verksamhet, som till exempel vården eller socialtjänsten. Det behöver även finnas ett så kallat maktförhållande. Det betyder att den som blir utsatt för diskriminering är beroende av hjälp, stöd eller vård från den som diskriminerar.

Ett bra bemötande är en viktig del i din arbetsplats arbete mot diskriminering och för likabehandling. Det vill säga att de som ni möter ska behandlas likvärdigt utifrån sina olika behov och förutsättningar.

## **Diskrimineringsgrunderna (2018)**

- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Kön
- Könsidentitet eller uttryck
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Ålder

## **Lär dig mer om diskrimineringslagen**

I finns det en statlig myndighet som heter Diskrimineringsombudsmannen (DO), som arbetar med att bevaka att diskrimineringslagen följs. DO arbetar på uppdrag av Sveriges riksdag och regering och målet med arbetet är att främja lika rättigheter och möjligheter och att motverka diskriminering. Du kan läsa mer om DO:s arbete på [do.se](https://do.se)





## CHECKLISTA FÖR ETT BRA BEMÖTANDE

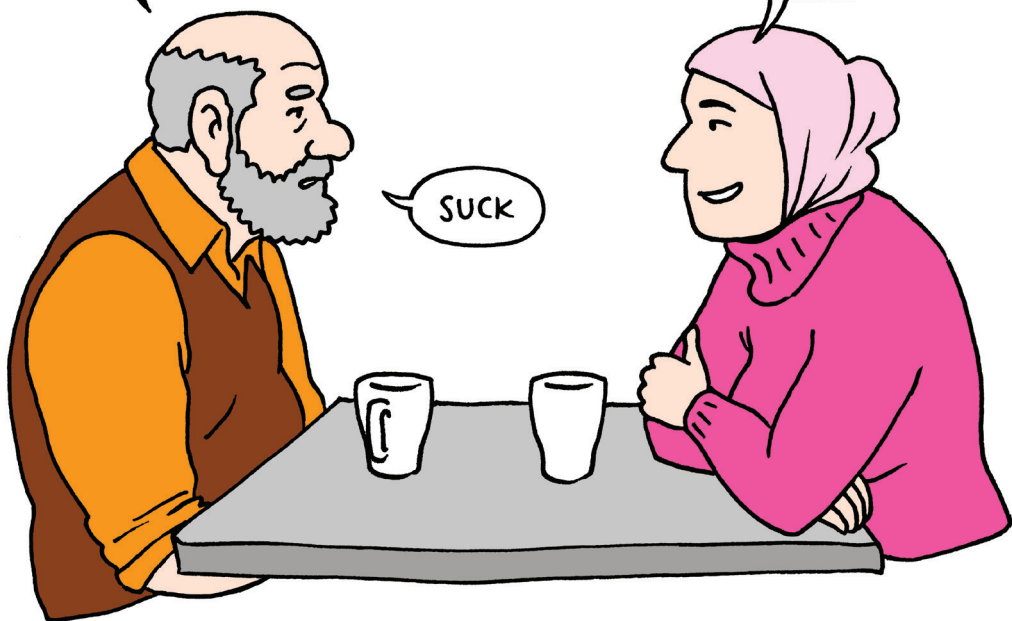
Detta är en checklista för ett bra bemötande av HBTQ-personer. Du kan läsa mer om varje punkt i checklistan på kommande sidor.

- Ställ öppna frågor i nya möten, till exempel ”hur ser din familj ut?” (sidan 20)
- Signalera att HBTQ-personer är välkomna. (sidan 21)
- Använd det namn, pronomen och ord för partner som personen du möter själv använder. (sidan 22)
- Ställ bara frågor vars svar du behöver för att kunna utföra ditt arbete. (sidan 23)
- Skaffa kunskap som du märker att du saknar, men inte från dem du möter. Se till att de HBTQ-personer du träffar inte behöver utbilda dig. (sidan 24)
- Låt inte dina privata värderingar om sexualitet och kön påverka ditt bemötande negativt. (sidan 25)
- Se över blanketter så att alla personer kan fylla i dem. (sidan 25)
- Be om ursäkt om du råkar säga fel. (sidan 26)

MIN MAN... BLA BLA...  
BLA... MIN MAN... BLA...  
BLA... BLA... MIN MAN

DIN PARTNER... BLA BLA...  
BLA... DIN PARTNER... BLA  
BLA... BLA... DIN  
PARTNER...

SUCK



## **Ställ öppna frågor**

I nya möten finns risk att man råkar ställa frågor på ett normativt sätt som gör att alla inte kan svara på frågorna. En normativ fråga utgår ifrån att den du möter lever på ett visst sätt. Genom att till exempel fråga en kvinna om hon har någon man, antar man att hon är heterosexuell. Normativa frågor kan göra att HBTQ-personer hamnar i en besvärlig situation.

Därför är det viktigt att du ställer öppna frågor när du möter nya personer. Exempel på öppna frågor som passar bra i nya möten är ”lever du med någon?” eller ”berätta hur din familj ser ut”. Den typen av frågor kan alla svara på.

Ibland kan det även vara bra att inleda nya möten med att berätta att du har några frågor som du brukar ställa till alla som du träffar. Till exempel hur personen lever och vad den har för nära relationer. På så sätt pekas ingen ut och alla får svara på samma frågor utifrån den egna vardagen.

## **Signalera att HBTQ-personer är välkomna**

Det är bra att öppet signalera att HBTQ-personer är välkomna. Det kan göras på flera olika sätt. Om verksamheten du arbetar i har en hemsida eller broschyrer, kan ni skriva kortfattat på hemsidan och i broschyrerna att alla är välkomna till verksamheten, oavsett kön och sexualitet.

Man kan även ha en regnbågsflagga i väntrummet eller mottagningsrummet, eller synlig på sin väska eller jacka, om man besöker människor i deras hem. Regnbågsflaggan är en symbol för HBTQ-personer. Flaggans olika färger symboliserar mångfalden inom HBTQ-rörelsen.

Att ha en regnbågsflagga synlig i verksamheten visar att alla är välkomna. Det är också ett sätt att berätta för HBTQ-personer att de kan förvänta sig ett bra bemötande hos er. En synlig regnbågsflagga kan även göra att HBTQ-personer förväntar sig att få ett bra bemötande när de kommer till er. Därför är det extra viktigt att ni funderar på hur ni kan ge ett bra bemötande av HBTQ-personer om ni väljer att ha en synlig regnbågsflagga i verksamheten. Du och dina kollegor kan till exempel gemensamt prata om hur ni ska agera och vilka frågor ni ska ställa när ni arbetar sida vid sida.

## Använd rätt ord

Att använda sig av de ord som personen du möter själv använder, är ett sätt att skapa ett bra samarbete. Det är särskilt viktigt när det gäller namn, pronomen (exempelvis hon, han, hen, den) och ord på partner (exempelvis fru, kille eller partner).

I mötet med transpersoner kan namn och pronomen vara extra viktigt. En del transpersoner lever i perioder av sina liv med ett juridiskt namn (det som står i folkbokföringen och på legitimationen), men använder ett annat namn i vardagen. Om du blir osäker på namn och pronomen i ett nytt möte kan du fråga personen vilket namn och pronomen den vill ha. En sådan fråga kan man ställa på flera olika sätt, till exempel genom att säga: ”Jag ser här i mina papper att du heter Marianne, är det så du också kallar dig?” På samma sätt kan du ställa en öppen fråga om pronomen, genom att till exempel säga: ”Vill du att jag skriver han, hon eller hen om dig när jag gör anteckningar i journalen?”

När du fått veta vilket namn och pronomen en person själv föredrar, är det viktigt att du sedan håller dig till det när du pratar med och om personen.

## **Ställ bara relevanta frågor**

Relevanta frågor är de frågor som du måste ställa för att kunna utföra ditt arbete. Vilka frågor som är relevanta beror förstås på *var* du jobbar, *vem* du möter och *vad* du ska hjälpa personen med. Att fråga detaljerade frågor om en persons sexliv är till exempel inte relevant när man som socialsekreterare ska handlägga försörjningsstöd, men fullt rimligt att ställa om du som vårdpersonal ska ta prover för sexuellt överförbara infektioner.

Lyssna på svaren och personens berättelser. Lyssna på vad den du möter säger genom att försöka förstå berättelserna du får av den du har framför dig. Strävan efter förståelse av det man lyssnar till, är det som brukar kallas för aktivt lyssnande. Det är ett tydligt och effektivt sätt att få så mycket information som möjligt om personens livssituation. Det kommer att hjälpa dig att möta personen utifrån dennes förutsättningar och behov.

En viktig princip för att kunna ge ett bra bemötande till HBTQ-personer är att aldrig ställa privata frågor till HBTQ-personer som du inte skulle ställa till heterosexuella cispersoner. Allmänna faktafrågor om HBTQ-personers livsvillkor ska de du möter inte behöva svara på. På nästa sida hittar du tips på hur du kan få svar på dessa frågor på andra sätt.

## **Skaffa kunskap som du saknar**

Insikt om att alla inte är cispersoner och heterosexuella och kunskap om att sexualitet och könsidentiteter är bredare än så, är en mycket bra grund för att kunna erbjuda ett bra bemötande. Men ibland kan man behöva mer fördjupad kunskap.

Om du märker att du saknar kunskap om HBTQ som det skulle vara bra för dig att ha för att kunna ge ett bra bemötande – skaffa den kunskapen. Det finns flera sätt att göra det på. Man kan läsa böcker som innehåller den kunskap man saknar eller gå olika typer av utbildningar. Inom många landsting och kommuner finns det etablerade kunskapslyft och även andra aktörer som erbjuder utbildning på dessa teman. Du som jobbar inom Stockholms läns landsting kan lära dig mer om normer och HBTQ-frågor på webbutbildningen på Lärtorget eller via SLL:s HBTQ-diplomeringskurs.

När det gäller mindre kunskapsluckor kan man även söka efter information på internet. Ha dock i åtanke att Internet är fullt med information som är helt fel. När du har sökt på internet och har information framför dig, ställ dig frågorna *vem* som skrivit den (myndighet, privatperson, frivilligorganisation?), *vad* för information det är (personliga åsikter, forskning, citat?), *när* det är uppdaterat (år 1990, 2000 eller 2010 kan innebära stora skillnader), *hur* du hamnat där (via sökmotor, tips?) och *varför* informationen publicerats (politik, folkbildning?). Utifrån detta kan man bedöma om källan känns trovärdig eller inte, när man söker efter information på internet.



## Låt inte egna värderingar påverka bemötandet

När man arbetar med att möta och hjälpa människor kan det vara bra att fundera på sina egna värderingar och åsikter. Normer och egna erfarenheter kan göra att man har värderingar som kan leda till ett sämre bemötande. För att då kunna ge ett bättre bemötande behöver man fundera på sina egna värderingar och lära sig att skilja på de egna värderingarna och det arbete man ska göra. På så sätt kan man undvika att de egna värderingarna påverkar bemötandet negativt.

## Blanketter

I kontakt med platser som är skapade för att hjälpa människor, som sjukvården, socialtjänsten eller hemtjänsten är det vanligt att det finns papper och blanketter som ska fyllas i. Blanketter om hälsa inom vården och formulär för att söka om ekonomiskt bistånd inom kommunen är exempel på blanketter som kan vara normativt utformade. Exempelvis kan det stå *Makens/Pappans* och/eller *Makans/Mammans* kontaktuppgifter istället för *Sökande* och *Medsökande*.

Om det finns brister i blanketterna som gör att alla inte kan svara på frågorna, måste blanketterna ändras. Annars kan det bli svårare för dig att utföra ditt arbete. Det finns också risk att den du ska hjälpa blir osynliggjord när den inte kan fylla i blanketterna.

Därför är det viktigt att se över de blanketter som används på ditt arbete. Kan alla personer fylla i dem oavsett kön, sexualitet och familjebildning?

## **Be om ursäkt**

Ibland blir det fel, och det är okej. Alla som arbetar med människor kan ibland säga fel ord, fråga fel saker eller låta nyfikenheten ta över. Huvudsaken är vad vi gör när vi inser att det har blivit fel i kommunikationen med personen vi har framför oss.

I en situation där ditt bemötande blivit fel, är det ditt ansvar som professionell, att se till att det rättas till. Att du erkänner att det har blivit fel och ber om ursäkt är stärkande för den som du ska hjälpa. Att låta situationen vara och tänka ”nej men personen märkte nog inget...” är en dålig strategi, för det märks oftast för den som blivit utsatt.

Det är viktigt att komma ihåg att efter de flesta situationer som blivit fel, fungerar det ändå att fortsätta relationen och arbetet. Det kan finnas en poäng med att någon gång efteråt ta upp vad som hänt och prata om hur det känts för personen efteråt. Oftast räcker det med att be om ursäkt och att prata om det som hänt för att förtroendet ska kunna byggas upp igen.

OJ DÅ, JAG SA FEL,  
FÖRLÄT!



## ORDLISTA

I denna ordlista hittar du korta förklaringar på de ord och förkortningar som används i den här handboken.

De ord och förkortningar som används när man pratar om kön, sexualitet och normer ändras med tiden och nya insikter. Denna ordlista är skriven 2018. Om du läser ordlistan flera år efter att den är skriven, rekommenderar vi dig att även läsa ordlistan som finns på RFSL:s hemsida ([rfsl.se](http://rfsl.se)).

På [rfsl.se](http://rfsl.se) hittar du även mycket annan information om HBTQ-frågor. Till exempel nyheter och artiklar om HBTQ-personers situation, både i Sverige och i världen.

## **HBTO**

En förkortning av homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. Homo- och bisexualitet handlar om sexuell läggning, alltså vem man blir kär i eller attraherad av. Trans handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön. Queer kan handla om både sexuell läggning och kön. Queer kan också innebära att man är kritisk till tvåkönsnormen, cisnormen och heteronormen.

## **Tvåkönsnormen**

Den oskrivna regel som säger att det bara finns två kön –man och kvinna. Tvåkönsnormen gör att vi förväntas vara antingen kvinna eller man, och den osynliggör att det finns fler kön än två.

## **Cisnormen**

Den oskrivna regel som säger att alla människor känner sig som det kön som de fick när de föddes. Cisnormen gör att vi förväntas vara nöjda med det kön vi fick när vi föddes och den osynliggör alla som inte är det.

## **Heteronormen**

Den oskrivna regel som säger att alla människor är heterosexuella. Heteronormen gör att vi förväntas vara heterosexuella och den osynliggör alla som inte är det.

## Queer

Att vara kritisk mot tvåkönsnormen, cisnormen och heteronormen. Queer handlar också om att utmana och förändra dessa normer, så att fler av oss får möjlighet att leva våra liv som vi vill, utan att bli begränsade av normerna. Queer kan innebära att man *inte vill* definiera sitt kön eller sin sexuella läggning. Men queer kan också användas som ett sätt att beskriva sin könsidentitet eller sin sexualitet. Att "vara queer" betyder oftast att man har en könsidentitet och/eller sexuell läggning som bryter mot tvåkönsnormen, cisnormen och/eller heteronormen.

## Pronomen

Hon, han, hen och den – det en person vill bli kallad i tredje person. Om man är osäker på en persons pronomen kan man fråga i ett enskilt samtal. Man kan säga: "Vilket är ditt pronomen?" eller "Vilket pronomen vill du att jag använder om dig?"

## Hen/den

Könsneutrala pronomen som främst används av personer som varken identifierar sig som kvinnor eller män, till exempel ickebinära. Hen eller den kan också användas när man inte vet vilken könsidentitet någon har.

## **Sexuell läggning**

I Sverige är *sexuell läggning* en av diskrimineringsgrunderna. Det betyder att det är förbjudet att diskriminera (missgynna) personer i Sverige på grund av sexuell läggning. I diskrimineringslagen finns tre sexuella läggningar nämnda: heterosexuell, bisexuell och homosexuell.

## **Heterosexuell**

En person som har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av någon som har ett annat kön än man själv.

## **Homosexuell**

En person som har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av någon som har samma kön som man själv.

## **Bisexuell**

En person som har förmågan att bli kär i eller attraherad av människor, oavsett kön. Ibland används även ordet pansexuell för en person som har förmågan att bli kär i eller attraherad av människor av alla kön.

## **Kön**

I Sverige är *kön* och *könsidentitet- eller uttryck* två av diskrimineringsgrunderna. Det betyder att det är förbjudet att diskriminera (missgynna) personer i Sverige på grund av kön. Man kan förklara vad kön är genom att dela in ordet i fyra olika delar: kroppsligt kön, juridiskt kön, könsidentitet och könsuttryck.

## **Kroppsligt kön**

Hur inre och yttre könsorgan är utformade och vilka könskromosomer och hormonnivåer vi har av könshormonerna östrogen och testosteron.

## **Juridiskt kön**

Det kön som står skrivet i folkbokföringen, i ditt pass eller legitimation. I Sverige framgår också juridiskt kön av näst sista siffran i personnumret. I Sverige bygger juridiskt kön på tvåkönsnormen, det innebär att vi bara har två juridiska kön i Sverige – man och kvinna.

## **Könsidentitet**

Det kön som man själv känner sig som och som man själv säger att man har.

## **Könsuttryck**

Hur man uttrycker sitt kön genom saker, till exempel kläder, kroppsspråk, frisyra, röst och liknande.



## Intersex

Ett medfött kroppsligt tillstånd som innebär att en persons kropp inte följer tvåkönsnormens bild av hur en typisk ”manskropp” eller ”kvinnokropp” ska se ut och/eller utvecklas.

## Cisperson

En person som känner sig som, och är nöjd med, det kön som den fick när den föddes. Att vara cisperson betyder alltså att man är ”född i rätt kropp”. Cispersoner vill *inte* ändra på sitt kroppsliga kön. Det är mycket vanligt att cispersoner vill leva hela sitt liv som det kön som de fick när de föddes. Att vara cisperson handlar *inte* om sexualitet, utan om könsidentitet. Som cisperson kan man vara homo-, bi-, eller heterosexuell. Ordet *cis* är latin och betyder ”på samma sida”.

## Transperson

En person som, helt och hållet eller delvis, inte känner sig som det kön som den fick när den föddes. Transperson är ett samlingsnamn med många undergrupper och det går att vara transperson på många olika sätt. Att vara transperson handlar *inte* om sexualitet, utan om könsidentitet. Som transperson kan man vara homo-, bi-, eller heterosexuell. Ordet *trans* är latin och betyder ”överskridande”.

## Könsdysfori

En stark och ihållande känsla av att vara tilldelad fel kön. Ofta innebär känslan att man mår dåligt och att det kan vara svårt att fungera i vardagen. Könsdysfori är även en medicinsk diagnos. Man kan bara få diagnosen könsdysfori om man själv vill ha den. Personer med könsdysfori kan få könsbekräftande vård och behandling bekostad av landstinget.

## Transsexuell

En person som känner att den blivit tilldelad fel kön enligt tvåkönsnormen. Transsexualism är en form av könsdysfori och en medicinsk diagnos. Man kan bara få diagnosen transsexualism om man själv vill ha den. Diagnosen krävs om man vill ändra sitt juridiska kön. Det är mycket vanligt att man som transsexuell behöver könsbekräftande vård och behandling, exempelvis hormonbehandling, överkroppskirurgi, röstträning och underlivskirurgi. Behandlingen och processen som förändrar kroppen brukar ibland kallas för *transition*.

## Ickebinär

En person som *inte* känner sig som man eller kvinna enligt tvåkönsnormens bild av vad en man och kvinna är. Det kan handla om att man känner sig som *både* man och kvinna eller att man känner sig som *mellan* eller *bortom* man och kvinna. Många ickebinära känner sig inte som något kön alls. Ibland används ickebinär som samlingsnamn för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen. En del ickebinära vill ha könsbekräftande vård och behandling, medan andra inte vill det.

## **Könsbekräftande vård och behandling**

Den vård och behandling som många transpersoner behöver för att kroppen bättre ska stämma överens med könsidentiteten. Vilken typ av behandling man får är olika och beror på vilken typ av könsdysfori man har och på vilken kroppslig förändring man vill uppnå. Det kan handla om att ta bort bröst, hormonbehandling, hårborttagning, och/eller operation av könsorganet. För att få könsbekräftande vård i Sverige krävs att man fått diagnosen könsdysfori. Det betyder inte att man är sjuk, utan att man behöver hjälp med att minska könsdysforin för att man ska må bättre. Tidigare kallades könsbekräftande behandling för ”könsbyte” eller ”könskorrigering”.

**Du som jobbar med att stötta och hjälpa människor har en viktig uppgift. Ditt bemötande kan göra stor skillnad för en persons mående. Och du har ett stort ansvar att se till att ditt bemötande blir så bra som möjligt i varje nytt möte.**

**I den här handboken kan du läsa om hbtq-personers situation och vilka saker som är bra att tänka på i mötet med just hbtq-personer. hbtq är en förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter.**

**Du kan göra mycket för personerna du träffar genom ett gott bemötande, samtidigt gör ett bra bemötande ditt arbete mycket roligare.**