



Könsidentitet & könsuttryck

Checklista för ett jämlikt bemötande

I den här broschyren finns samlade rekommendationer från Socialstyrelsen, RFSL och RFSL Ungdom om vad du som arbetar i vården kan tänka på för ett respektfullt bemötande oavsett könsidentitet och/eller könsuttryck.

Begreppslista

Könsidentitet

En persons självupplevda kön, det vill säga det kön man känner sin som och vet att man är (exempelvis kvinna, man eller ickebinär).

Könsuttryck

Hur en person uttrycker kön genom till exempel kläder, kroppsspråk, frisyr, röst med mera.

Transperson

Ett paraplybegrepp för när könsidentitet och/eller könsuttryck inte överensstämmer med könet som tilldelades vid födseln.

Ickebinär

En person vars könsidentitet inte är kvinna eller man. Däremot betyder ickebinär inte samma sak för alla som definierar sig som det: en del känner sig som både tjej/kvinna eller kille/man. Andra att man befinner sig mellan de två kategorierna. Många ickebinära identifierar sig inte som vare sig tjej/kvinna eller kille/man.

Pronomen

Till exempel han, hon och hen. Att använda rätt pronomen är ett sätt att bekräfta kön och/eller könsidentitet.

Att tänka på

I väntrummet

- Ropa upp personens efternamn, använd system med nummerlappar eller ropa upp ditt eget namn (vem ska träffa XX?).

I mötet

- **Fråga personen vilket tilltalsnamn och pronomen hen har.** Presentera gärna dig själv med namn och pronomen innan du ställer frågan till den du möter. Till exempel:

Hej! Jag heter Josef. Mitt pronomen är han. Vad har du för pronomen?

- **Använd det namn och pronomen personen önskar i samtalet och vid dokumentation i journaler.** Om du behöver föra journal i personens juridiska namn, eller det finns begränsningar i journalsystemet som försvårar dokumentationen, förklara det för personen.
- **Vid den inledande kontakten, ställ öppna frågor som möjliggör för personen att berätta om sin könsidentitet om hen vill.** Till exempel "Finns det något annat du vill att jag ska veta om dig?".
- **Fokusera inte på personens könsidentitet eller könsuttryck om det inte är relevant utifrån mötets syfte eller om personen själv tar upp det.** Ställ bara frågor du behöver svar på för att kunna utföra ditt arbete.
- **Var medveten om att kroppsundersökningar som förknippas med födelsekönet kan vara påfrestande för personen.** Du kan behöva avsätta mer undersökningstid än vanligt att kunna utföra ditt arbete.
- **Lyssna till, eller fråga om, vilka termer personen använder för att benämna sina kroppsdelar och använd de i samtalet.** Ha som vana att använda neutrala, icke-könsspecifika termer. Till exempel underliv.
- **Informera om att du har sekretess och tystnadsplikt.** Det kan vara viktigt för att personen ska våga öppna sig och känna sig trygg.

- **Informera om rutiner för informationshantering och journalföring.**
- **Be om ursäkt om du råkar säga fel.**

På mottagningen

- **Signalera att alla är välkomna.** Till exempel genom att ha regnbågsflaggan i väntrummet eller på dina arbetskläder.
- **Gör medvetna val av bilder och ordval etcetera.** Reflektera över normer om kön när ni utformar informationsmaterial för att alla ska känna sig inkluderade.
- **Ha information om transfrågor tillgängligt.** Till exempel i form av broschyrer eller annat material.
- **Gå igenom den fysiska miljön och se till att den är könsneutral.** Till exempel toalettskyltar, information med mera.

Annat som kan vara bra att se över i sin verksamhet

- Att alla som arbetar i verksamheten har kunskap om personliga normer och värderingar som kan påverka bemötandet.
- Att det finns tid att tillsammans i arbetsgruppen diskutera och reflektera kring bemötande av personer som bryter mot normer om kön. Till exempel ha som stående punkt på APT, verksamhetsdagar och så vidare.
- Att eventuella blanketter kan fyllas i av alla personer som besöker verksamheten oavsett könsidentitet eller könsuttryck.
- Att det finns information om vart patienter kan vända sig om man upplever att man blivit utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling.

Stöd i arbetet

Sidorna om mänskliga rättigheter på Webben för vårdgivare och samarbetspartners samlar allt stöd i arbetet med HBTQI-personers rättigheter. Kopiera in följande länk i din webbläsare för att komma direkt till sidorna: regionvastmanland.se/vardgivare/behandlingsstod/bemotande.

Arbetsmiljöhandboken är ett stöd till dig som chef i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Här finns också tips och vägledning för hur du kan inkludera perspektiv om likabehandling och jämställdhet i ditt arbetsmiljöarbete. **Du hittar den på Intranätet, under Stöd och service - HR - Arbetsmiljöhandboken.**

Inom ramen för arbetet med en Hälsöfrämjande arbetsplats har HR tagit fram *Dialogkort*, ett stödmaterial för att stimulera god dialog och lyfta viktiga frågor i arbetsgruppen. Syftet är att skapa delaktighet, för att hitta de resurser som bidrar till hälsöfrämjande och attraktiva arbetsplatser. Det finns kort som tar upp frågor om likabehandling och jämställdhet. **Du hittar materialet på Intranätet, under Stöd och service - HR - Hälsöfrämjande arbetsplats.**

Referenser

Bra bemötande av HBTQ-personer, RFSL Stockholm på uppdrag av Uppdrag psykisk hälsa Stockholms län 2018.

Till dig som möter personer med könsdysfori i ditt arbete, Socialstyrelsen 2022.

Transformering.se, RFSL Ungdom 2021.



Har du frågor om innehållet?
Kontakta hallbarhet@regionvastmanland.se